

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

DES EFFETS

DE LA GRÈVE OUVRIÈRE

SUR

LE CONTRAT DE TRAVAIL

(Rupture ou Suspension d'Exécution ?)

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le Mercredi 17 Avril 1907, à 1 heure

PAR

Aurèle-P. ZEULEANU

Président : M. AMBROISE COLIN, professeur

Suffragants { *MM. ALGLAVE, professeur*
THALLER, professeur

PARIS

IMPRIMERIE BONVALOT-JOUVE

15, Rue Racine, 15

1907

THÈSE
POUR
LE DOCTORAT

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

DES EFFETS

DE LA GRÈVE OUVRIÈRE

SUR

LE CONTRAT DE TRAVAIL

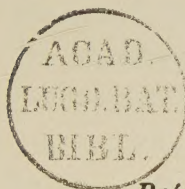
(Rupture ou Suspension d'Exécution ?)

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le Mercredi 17 Avril 1907, à 1 heure

PAR

Aurèle-P. ZEULEANU



Président : M. AMBROISE COLIN, professeur

Suffragants { *MM. ALGLAVE, professeur*
THALLER, professeur

PARIS

IMPRIMERIE BONVALOT-JOUVE

15, Rue Racine, 15

1907



Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41552823_0001

Des Effets de la Grève Ouvrière

Sur le Contrat de travail

RUPTURE OU SUSPENSION D'EXÉCUTION ?

INTRODUCTION

Avant d'aborder le sujet nous devons, après avoir posé notre problème, en limiter l'étendue et en montrer en même temps l'importance au point de vue juridique et social.

Une grève (ou un lock-out) a été déclarée dans un ou plusieurs établissements industriels. La question qui se pose est celle de savoir quel sera, au point de vue juridique, l'état des relations qui existaient lors de la déclaration de la grève entre les employeurs et leur personnel. Quelle modification cet état subira-t-il ? Le contrat dans les liens duquel se trouvaient les employeurs et les employés se trouvera-t-il rompu par cette interruption du travail, rompu de plein droit ou sous certaines conditions seulement, ou bien persistera-t-il ?

Certainement, la grève peut être accompagnée de

certaines circonstances qui pourront influencer le contrat de travail. Mais ces circonstances, quoique associées à la grève et paraissant faire corps avec elle, n'en sont pas moins séparables et doivent en être en effet séparées, afin de dégager la coalition ouvrière et de la considérer en elle-même comme seule cause agissante sur le contrat de travail et pouvant le modifier, l'anéantir ou le laisser intact. Voilà donc la question dans son absolue simplicité : La grève rompt-elle le contrat de travail ou le laisse-t-elle subsister ?

La solution de ce problème juridique présente à côté de l'intérêt théorique, scientifique, qui est de la plus haute importance, un intérêt pratique considérable.

Au point de vue de l'intérêt théorique nous remarquons dès à présent que deux doctrines se dressent l'une en face de l'autre : Une première, qui est unanimement admise dans la jurisprudence et qui envisage la grève comme une manifestation de volonté dans le sens de la rupture des contrats de travail liant le chef de l'entreprise à son personnel. Une seconde, qui considère la grève, toujours par une manifestation de volonté, comme une simple suspension d'exécution de ces mêmes contrats, sans toucher à leur existence juridique. En face de ces deux théories, l'intérêt doctrinal du problème se manifeste avec évidence. Avec la jurisprudence, la solution de la question se rattache aux principes consacrés par le Code civil, à l'article 1780 Code civil, au droit individuel que respire la législation de 1804. Avec la seconde théorie le point de vue change. Les prin-

cipes qui en constituent les assises par leurs caractères sont ceux qui dominent toute la législation ouvrière du xix^e siècle. Ils se rattachent à une conception nouvelle du droit, à une conception de la justice sociale dans laquelle l'individualisme exagéré du Code civil cède la place au principe supérieur de la solidarité, qui se manifeste avec tant de force dans toutes les manifestations de la vie économique. Cette seconde théorie se rattache à cette conception d'une justice sociale plus démocratique qui doit « assurer le respect égal des droits de chacun, en protégeant de plus, comme cela est juste, celui qui, étant plus faible, est exposé, si on le laisse sans défense à l'oppression des plus forts et des plus puissants » (1). C'est là une conception qui correspond à des changements dans les faits, à des situations de fait nouvelles et qui est celle de la législation ouvrière, dont la tendance est de chercher de plus en plus à établir dans la réalité et non seulement dans les formules législatives d'une part l'égalité des droits de tous les individus, d'autre part la protection des plus faibles économiquement, par la substitution d'un régime collectif de travail au régime individuel.

Comme nous le voyons, l'intérêt théorique se manifeste avec évidence par la différence entre les principes auxquels chacune de ces deux théories se rattache. Avec la première on subit le traditionalisme du Code civil, l'individualisme qui régit la législation de 1804 ; avec la seconde on est dans

1. *Livre du Centenaire du Code civil*, 1904, I, p. 73, note de M. A. Tissier.

une voie nouvelle, où l'expression juridique des faits est empreinte de cet esprit de solidarité qui en constitue la vie. On est dans la voie de la reconnaissance de plus en plus nette et catégorique des droits des collectivités, qui est la tendance de la législation ouvrière.

Au point de vue pratique, l'intérêt de notre problème se manifeste par ses conséquences. Rien que ses données laissent apercevoir d'une façon générale les résultats qui s'en dégagent. La solution adoptée aura sa répercussion sur les rapports entre patrons et ouvriers, cette répercussion se fera sentir sur l'état social des ouvriers et sur la marche de leurs revendications.

Selon la théorie adoptée les relations juridiques entre l'entreprise et son personnel seront maintenues ou rompues par la grève et durant celle-ci. Avec l'une les ouvriers seront réduits, dès la déclaration du conflit à une sorte de nudité juridique, « les grévistes ne sont plus rattachés par aucun lien à l'entreprise, ... ils ne sont plus reliés les uns aux autres par aucun rapport précis, par aucune communauté d'intérêt et de droit ». C'est la pulvérisation du bloc ouvrier. Ce système « disperse juridiquement les travailleurs qui, la veille, étaient engagés dans une même entreprise : il fait de la grève qui est l'affirmation d'une volonté commune, l'anéantissement de tout droit collectif, il va contre l'effort d'organisation de la classe ouvrière ». (M. Jaurès, *Humanité* du 13 mai 1904.) Il affaiblit ainsi l'action collective et solidaire des ouvriers en grève, la cohésion naturelle que le régime du grand atelier tend mécaniquement à éta-

blir entre les milliers de salariés agglomérés sur un espace aussi restreint.

Anarchie dans les relations avec les employeurs, fâcheuse pour le maintien de la paix et de l'harmonie dans les ateliers. Non moins fâcheuse pour la bonne harmonie en général des deux grands facteurs de la production : le capital et le travail. Anarchie qui donne à la grève le caractère d'une rupture sociale définitive, qui porte la guerre entre ces deux facteurs à l'absolu. Admettre la rupture des contrats « c'est condamner le prolétariat ou à subir indéfiniment des conditions de travail peut-être iniques, ou à perdre par sa revendication tout contact légal avec l'entreprise dont il fait partie, ou la soumission passive ou une sorte d'éviction juridique : voilà l'alternative à laquelle le système des juges réduit l'ouvrier » (M. Jaurès, *Eod. loco.*)

Avec la seconde théorie, la grève n'étant pas l'anéantissement de tous les rapports de droit existant entre les employeurs et les employés, toutes ces conséquences défavorables à la classe ouvrière deviennent autant d'avantages pour elle. Et ces avantages ont leur répercussion sur la situation actuelle, matérielle des ouvriers, comme sur l'état futur de leurs relations avec les patrons et en général sur les bonnes relations de paix et la bonne harmonie entre les deux forces rivales du capital et du travail.

La persistance des relations juridiques entre les employeurs et les employés maintient cette communauté d'intérêt et de droit entre les travailleurs, qui fortifie leur action collective et solidaire et leur

donne plus de chance de succès dans leurs justes revendications. Le contrat constitue pour les ouvriers la charte des conditions du travail dans ses rapports avec le capital. C'est une base que les grévistes prennent comme thème du combat et comme fondement de leurs revendications futures. L'existence de cette base de discussion leur prête un appui moral dans la lutte et modère leur ardeur.

Comme dans tout antagonisme d'intérêts, les passions se ravivent, des haines justifiées ou non, issues le plus souvent des sentiments égoïstes, inspirées par les « lanceurs de grèves » se font jour. Au milieu du combat l'esprit de vengeance prend place. Les parties, déliées de tout rapport, épient les occasions pour contenter leurs sentiments, pour assouvir leurs passions et par une cruelle ironie cherchent à se nuire réciproquement le plus possible, là où il ne devrait y avoir que de la solidarité et de la fraternité. Mais, la conscience, qu'elles ne sont pas étrangères l'une à l'autre, qu'elles sont rattachées par des liens de droit et d'intérêt, dont le bon état est en partie leur propre état à elles-mêmes, tempère cette ardeur et met plus de modération dans la lutte.

En même temps la conscience de la persistance de ces relations juridiques donne aux grévistes un appui moral qui n'est pas à négliger.

Cet appui moral leur donne le courage de soutenir la lutte avec confiance, mais sans exagération, car ils savent que des relations juridiques précises existent entre eux et leurs patrons et qu'ils lutteraient contre ces relations mêmes, qu'ils lutteraient contre eux-mêmes. Ce n'est pas à dire qu'il y ait là,

dans le contrat, quelque chose d'intangible, à laquelle on ne puisse porter aucune atteinte. Loin de nous cette idée et les faits qui se perpétuent sous nos yeux en sont la meilleure attestation. On cherche souvent, dans le cas où la grève n'a pas rompu les contrats, à employer la résiliation comme un moyen de vengeance. C'est ce que font surtout les employeurs qui n'ignorent pas que l'état matériel des ouvriers est tout à fait précaire et que les laisser sans travail, c'est souvent les laisser exposés à la misère, à mourir de faim. Ils ne manquent pas d'employer cette épée de Damoclès dont le fil très mince leur permet d'autant plus facilement de s'en servir. Cela est vrai, mais, si ces contrats n'ont pas été anéantis par la grève elle-même, il est à espérer, qu'une fois la lutte passée, les parties seront plus maîtresses de leurs sentiments et à la lueur de leur raisonnement, mû par un intérêt bien compris, elles se laisseront entraîner par un esprit bienveillant de conciliation et dans une pensée commune, employeurs et employés, oublieront leurs haines passées et renonceront à des représailles que la loi ou l'interprétation judiciaire auraient imposées de droit par le fait même de la grève déclarée.

La certitude de la persistance du contrat modère en même temps les prétentions des grévistes, leurs exigences qui peuvent être exagérées. Les relations qui existent entre eux et leurs patrons constituent une base de discussion, un point de départ. C'est le droit acquis en face du droit à acquérir. C'est le fondement de leurs revendications. D'après ce qui existe, les ouvriers peuvent mieux juger de ce qu'ils

peuvent obtenir ; leurs prétentions pour être plus réfléchies, ne seront que plus justes : elles auront ainsi plus de chance de succès, rendront la lutte plus facile et contribueront ainsi à une plus prompte réconciliation des parties en conflit. Par cela même le maintien du contrat contribuera au maintien de la paix sociale et de la bonne harmonie entre les deux grands facteurs de la production, le capital et le travail.

Nous n'insisterons pas davantage pour le moment sur les conséquences auxquelles donne naissance l'adoption de l'une ou de l'autre des deux théories. Ce que nous venons d'avancer suffit pour montrer que notre problème, qui à première vue ne paraît présenter qu'un intérêt purement individuel, devient des plus importants par la portée de ses résultats immédiats ou lointains, non moins que par les principes juridiques auxquels on doit rattacher sa solution.

Nous en commencerons l'étude par un exposé et une étude approfondie des arrêts de jurisprudence intervenus sur notre question. Nous ferons de ces arrêts une analyse détaillée afin de nous rendre bien compte du rôle que joue et doit jouer la jurisprudence dans cette question, dont l'intérêt pratique et théorique est considérable. Celle-ci par son contact journalier avec les justiciables et les faits, connaît mieux les nécessités, les aspirations et les tendances nouvelles qui se font jour et est mieux à même de les apprécier. Elle est à même, à l'aide d'une large interprétation de la loi, de plier les textes parfois trop rigoureux aux exigences nouvelles, de donner la

protection juridique aux faits nouveaux en leur appliquant les idées nouvelles qui en constituent la base, de faire place dans ses arrêts, là surtout où la loi est muette, aux nouveaux principes, tels qu'ils se dégagent des faits. Car, si la mission de la jurisprudence est d'appliquer la loi qui a été conçue dans un esprit déterminé et en vue d'un état social déterminé elle doit se faire un devoir de ne pas entraver l'évolution de cet état social et même de la faciliter en donnant accès dans son prétoire aux principes qui en sont le reflet.

Nous pourrions juger avec la jurisprudence les faits qui se présentent devant elle, les observer et voir si les conclusions qu'elle en tire et si les principes qu'elle leur applique sont exacts. Nous pourrions ainsi voir si, fidèle à l'observation des faits, elle leur a donné une expression juridique conforme à l'évolution des idées, ou bien si elle n'a pas failli à cette tâche en jugeant des faits nouveaux à l'aide d'idées anciennes, en appliquant à des institutions nouvelles des principes anciens. Car, dans ce dernier cas, son système provoquerait des conflits entre la tendance des faits et leur expression juridique, des conflits d'autant plus graves que la solution adoptée irait à l'encontre de l'esprit de certaines institutions sociales (syndicats, coalitions, grèves, contrat collectif de travail, etc.) reconnues législativement par l'État et dont l'étroite liaison avec notre problème se manifeste par les caractères généraux qui les dominent et qui sont les mêmes, comme nous le verrons, que ceux qui constituent le fondement de la solution à adopter, telle que l'observation des faits l'impose. Ce conflit

détournerait de leur but et paralyserait dans leur action ces institutions reconnues et organisées par l'État dans une pensée de pacification et d'harmonie des forces rivales.

Observation. — Nous diviserons notre étude en deux parties. La première contiendra l'exposé de la doctrine jurisprudentielle, la seconde l'étude de la théorie adverse et en même temps la critique de la thèse admise par la jurisprudence.

PREMIÈRE PARTIE

Théorie jurisprudentielle

CHAPITRE PREMIER

Généralités. Documents de jurisprudence

C'est toujours à propos des actions en demande de dommages-intérêts intentées par les patrons contre les ouvriers ou par ceux-ci contre les patrons à la suite d'une grève ouvrière, que la jurisprudence a eu à se prononcer sur la question de principe de la rupture du contrat de travail par la grève, rupture qui entraîne pour la partie coupable de grève la charge d'indemniser la partie victime du dommage qu'elle a souffert. On comprend parfaitement que les parties ne s'adressent pas à la justice pour décider seulement la question théorique. Il est arrivé pourtant que des fois des patrons se sont adressés à la justice pour obtenir un jugement de principe, la

question des dommages n'en étant que le prétexte. Et la jurisprudence, en se prononçant sur la demande en dommages-intérêts dont elle a été saisie, proclame le plus souvent dans ses considérants le principe dont elle s'inspire dans la solution donnée à chaque affaire spécialement. Mais aux décisions qui affirment expressément le principe de la rupture du contrat par la grève, il faut ajouter toutes celles qui, sans se prononcer sur la question théorique, condamnent néanmoins à des dommages-intérêts les grévistes ou les syndicats promoteurs pour inobservation abusive des délais de préavis en cas de grève, parce que, en décidant ainsi, elles admettent implicitement la même doctrine.

Si nous nous demandons maintenant quelle est cette doctrine, nous voyons que la jurisprudence admet à peu près unanimement que le contrat de travail est rompu par le fait de la grève ouvrière. L'occasion d'un lock-out ne s'est pas présentée à elle et c'est ce qui fait qu'il n'y a pas de décisions là-dessus. Mais par une juste et nécessaire réciprocité l'hypothèse du lock-out étant absolument identique à celle de la grève, nous devons suppléer à la lacune des arrêts et présumer que la jurisprudence admettrait, si l'occasion s'en présentait, la même doctrine pour être logique et conséquente avec elle-même. Quelle peut être la cause de ce manque de décisions dans l'hypothèse d'un lock-out ? La question n'a probablement pas été posée directement devant la jurisprudence, ou bien, si parfois cela a pu arriver, elle aura préféré passer là-dessus sans formuler les solutions qui, découlant logiquement de

ses prémisses, auraient été dangereuses ou au moins gênantes pour le patronat (1). Elle aura préféré garder le silence en face du dilemme : être inconséquente avec elle-même ou périliter le patronat, car, comme nous le démontrerons plus tard, la solution jurisprudentielle ne va pas moins à l'encontre des intérêts patronaux que des intérêts ouvriers.

En face de cette opinion, unanime on peut dire, s'élève, à peine ébauchée et timide, la doctrine de la minorité de la jurisprudence, qui admet la persistance juridique du contrat de travail pendant la grève. Celle-ci émane de quelques décisions isolées des conseils de prud'hommes ou des justices de paix, toutes d'ailleurs réformées en appel. Nous verrons cependant que, quoiqu'émanant de juridictions inférieures, l'importance de ces décisions au point de vue théorique est bien grande. Pour le moment nous laissons de côté cette seconde jurisprudence, pour nous en tenir seulement à la première, que nous analyserons d'une façon minutieuse, parce que, adoptée par les tribunaux de tous les degrés et consacrée par plusieurs arrêts de la Cour Suprême, la thèse de la rupture du contrat est celle qui, dominant actuellement dans les prétoires, s'impose à l'étude par l'étendue de son application pratique.

Selon la jurisprudence la grève a pour effet non seulement de suspendre l'exécution des contrats intervenus entre le patron et l'ensemble des ouvriers grévistes, mais de rompre ou pour employer un

1. *Rev. trim. de dr. civ.*, 1905, n° 1. *De la rupture ou de la suspension du contrat de travail par la grève.* Pic. p. 29, note 1.

terme juridique de résoudre les contrats et cela vis-à-vis de tout le personnel de l'usine sans aucune distinction entre ceux qui ont adhéré à la grève de leur propre volonté et ceux qui ne s'y sont associés que malgré eux, de force. On considère chacun des grévistes comme ayant, par l'interruption de son travail, individuellement notifié l'intention de résilier le contrat qui le liait, lui individuellement au patron.

Pour la jurisprudence cette solution est incontestable, elle serait conforme à l'intention des parties et parfaitement dans l'esprit du Code civil, l'article 1780 modifié par la loi du 27 décembre 1890 s'occupe de la question, article qu'elle applique dans la circonstance. En effet, cet article 1780-1 s'exprime : « Le louage de services, fait sans détermination de durée peut toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes. » C'est la faculté de dénonciation unilatérale que l'article 1780 consacre en vue de protéger la liberté individuelle, dont parle le premier paragraphe du même article. C'est en vertu de cette faculté de dénonciation unilatérale que chaque gréviste est considéré comme avoir voulu rompre ses engagements vis-à-vis du patron. L'interruption du travail est considérée comme un congé tacite. La déclaration de la grève équivaut donc à la dénonciation du contrat en vertu de l'article 1780. La jurisprudence, sans faire attention au caractère collectif de la coalition et de la grève, se place au point de vue individuel pour proclamer sa solution. Elle ne veut pas concevoir l'hypothèse sous sa forme nouvelle, et, fidèle aux principes traditionnels du Code civil, à son individualisme outré, considère la coalition organisée

pour cesser le travail comme la juxtaposition d'autant d'actes distincts, à individualité propre, que de personnes. Elle n'envisage pas la grève comme un tout, dans lequel les individus se confondent en perdant jusqu'à un certain point leur propre personnalité, mais comme autant d'actes séparés que d'individus. Il y a plusieurs congés donnés simultanément, chacun a son but propre qui est de rompre les relations avec le patron et de les remplacer par d'autres plus avantageuses. Ce sont des actes isolés, mais juxtaposés, qui n'ont de commun entre eux que la simultanéité concertée et la communauté du but. Cependant la contemporanéité et la communauté de but ne fait pas voir à la jurisprudence qu'il peut y avoir là autre chose que des actes individuels juxtaposés et sans autres relation entre eux, qu'il peut y avoir là une conception nouvelle du droit, l'expression d'un droit collectif et non seulement des droits individuels juxtaposés. C'est que, pour l'esprit traditionnel et routinier de la jurisprudence il est difficile de se débarrasser de principes vieillis et d'accepter à bras ouverts les conceptions nouvelles. Les acquisitions nouvelles ne se font certainement pas d'un seul coup, elles s'obtiennent lentement et au fur et à mesure que les nécessités se font jour et s'accroissent. Plus on va, plus les idées, qui ne sont que la représentation de l'état évolutif de la société, changent ; plus l'intervalle entre le point de départ et le point d'arrivée est long, mieux on voit le désaccord entre les faits et la façon de les juger, quand à ces faits nouveaux, qui constituent le point d'arrivée, résultant des transformations continues de la société, on cher-

che à appliquer des principes surannés, à l'aide desquels on les expliquait à leur point de départ. C'est ce que fait la jurisprudence dans cette occasion par son refus d'envisager la grève dans son caractère collectif et par sa persistance à voir en elle autant d'actions distinctes, individuelles, qu'elle place au point de vue des conséquences sous le régime de l'individualisme rigide du Code civil.

Pour fournir la preuve de ce que nous venons d'avancer, écoutons ce que nous disent les arrêts de jurisprudence.

La question ne s'est pas posée de tout temps devant les instances judiciaires : c'est une preuve de sa nouveauté. Les plus anciens arrêts ne remontent pas plus haut qu'à une quinzaine d'années dans le passé. Ces mêmes arrêts qui proclament la rupture du contrat par la grève exigent, par l'application intégrale et logique des principes admis sur la résiliation unilatérale du contrat de louage de services à durée indéterminée par la volonté d'un seul des contractants, que le résiliant donne en cas de grève à la partie adverse le congé d'usage, qui varie selon les industries. Chaque gréviste est soumis aux principes du droit commun, comme s'il était isolé.

Ainsi le tribunal de commerce de Tarare (1) dit : « Attendu que la loi sur les coalitions n'a absolument rien changé aux rapports civils des patrons et des ouvriers, lesquels sont demeurés, avant comme après cette loi régis soit par les usages locaux, soit par les

1. Trib. comm. de Tarare, Jugement du 30 déc. 1890, *La Loi* du 31 janv. 1891.

contrats particuliers ; — Que la loi du 25 mai 1864 est exclusivement une loi pénale, dont le seul effet a été de faire disparaître le délit ancien de coalition et de le remplacer par celui d'entrave à la liberté du travail ; qu'en un mot cette loi a permis aux ouvriers, comme aux patrons eux-mêmes, de faire collectivement et après entente préalable, sans encourir de peines correctionnelles ce que, auparavant, chacun d'eux, en particulier, avait toujours eu le droit de faire, c'est-à-dire d'interrompre le travail ; — Attendu que la législation nouvelle n'a pas donné aux ouvriers le droit de violer les conventions librement formées entre eux et leurs patrons ; que les délais qui devaient être autrefois respectés par l'individu doivent l'être aujourd'hui par la collectivité et que si l'on peut déclarer la grève générale, elle ne peut produire ses effets qu'après l'expiration du délai fixé soit par les usages locaux, soit par les contrats... » Dans cette espèce il s'agissait d'une grève générale, déclarée brusquement et sans aucun préavis quoique les usages locaux et les conventions particulières des intéressés fissent une obligation commune et réciproque aussi bien aux ouvriers qu'aux patrons eux-mêmes de donner congé huit jours à l'avance. C'est une décision que le patron obtient afin de faire juger la question contradictoirement avec l'ouvrier et de faire ainsi poser un principe qui fût applicable à tous les grévistes.

Le tribunal de commerce de la Seine (1) s'est pro-

1. Trib. de comm. de la Seine, 30 janv. 1894. *Gaz. du Palais*, 1894. 1. 516. *La Loi* du 4-5 mars 1894.

noncé pour la rupture du contrat de travail par la grève dans les circonstances de fait suivantes : au cours d'une grève partielle un ouvrier avait abandonné de son plein gré le travail pour participer à la grève ; malgré l'invitation de ses patrons, il avait refusé de reprendre le travail. A l'issue de la grève, il se présenta pour reprendre le travail, dont l'interruption n'avait, selon lui, que suspendu l'exécution du contrat, mais le patron refusa de l'accepter sous le motif qu'en abandonnant l'usine, il avait rompu le contrat et qu'ainsi il était libre de ne pas le reprendre. Sur ce refus l'ouvrier intenta contre les patrons une action en dommages-intérêts pour rupture brusque du contrat. A cette action les patrons répliquèrent par une demande reconventionnelle en dommages-intérêts pour rupture brusque du contrat imputable à l'ouvrier. « Attendu, dit le tribunal, que Gaudray père fait plaider que des dissentiments graves auraient éclaté entre les fils de G. et C^{ie} et leurs ouvriers, à la suite de mesures vexatoires dont un de leurs camarades aurait été victime et qu'une grève aurait été subitement décidée..... ; que le fait par lui d'avoir participé à cette grève ne saurait être considéré comme un abandon de son travail sans esprit de retour puisque l'état de grève autorisé et reconnu par la loi comme légitime n'est nullement assimilable à une rupture du contrat de louage ; que, dès lors, en se refusant à lui laisser reprendre le travail qu'il avait abandonné trois jours auparavant, les fils G. et C^{ie} auraient eux-mêmes rompu l'engagement qui les liait réciproquement et, de ce fait, se seraient mis dans l'obligation de lui servir à titre

d'indemnité l'allocation de délai-congé qu'il leur réclame ;..... mais attendu que... le départ des ouvriers n'a point entraîné la grève dans le sens que le demandeur attache à cette expression, c'est-à-dire la cessation complète du travail partout les ouvriers dans les ateliers de l'usine ; que cet arrêt général eût-il même été adopté par les ouvriers, ce qui n'est pas le cas en l'espèce, une telle décision ne pouvait autoriser Gaudray père à rompre instantanément, sans aucun avis préalable, le contrat de louage qui l'obligeait envers ses patrons ;..... que Gaudray père s'est obstinément cantonné dans son abstention de toute reprise de travail ; que dans ces circonstances il est constant pour le tribunal que les fils G. et C^{ie} sont fondés à considérer leur demandeur comme démissionnaire... »

Dans des circonstances de fait à peu près pareilles, les patrons à la fin des grèves survenues à Reims avaient refusé de reprendre certains ouvriers qui avaient joué un rôle plus actif dans la cessation du travail. D'où action de la part de ceux-ci contre leurs patrons pour renvoi brusque sans délai de prévenance.

« Attendu, dit le conseil des prud'hommes de Reims (1), que la dénonciation du contrat primitif, qu'elle soit faite amiablement, pacifiquement ou avec les armes économiques de la loi sur les grèves ou de celle du 2 juillet 1890 sur le contrat de louage de services, n'en existe pas moins effectivement et juridi-

1. Conseil des Prud'hommes de Reims, 30 avril 1902. *Le Droit* du 7 mai 1902.

quement; — Attendu que cette dénonciation qui se termine par la grève ou la cessation du travail, ce qui est la même chose, entraîne forcément derrière elle la fin du contrat primitif, autrement dit « sa rupture » ; individuelle ou collective, la rupture du contrat de travail est sans aucun doute soumise aux mêmes règles, qui sont les règles du droit commun, et la responsabilité de la rupture incombe fatalement, équitablement, légalement, à celui qui l'a provoquée, que ce soit le patron ou que ce soit l'ouvrier; ... les parties contractantes sont alors séparées, et aucune loi, ni ancienne, ni récente ne peut être invoquée comme contraire à cette affirmation, la loi du 2 juillet 1890, article 3, en est, au contraire, la confirmation... »

« Attendu, dit le tribunal de commerce de la Seine (1), qu'il est établi que, le 14 avril 1902, les ouvriers de la maison Odelin et C^{ie}, dont Grisot, ont sans préavis abandonné le travail; — Que sur le refus de Odelin et C^{ie} de se soumettre à une décision de leur personnel ayant pour objet le renvoi d'un contremaître, la grève a été déclarée; — Attendu que Grisot soutient et fait plaider que le droit de grève ne saurait être assimilé à une brusque rupture de contrat; Mais *que des faits de la cause il résulte* que la rupture du contrat de louage est donc le fait de Grisot; — Attendu que, si légitime que puisse être le droit de grève, il ne laisse pas moins l'employeur et l'employé dans les liens de l'engage-

1. Trib. de comm. Seine, 6 août 1902. D. 1904. 2. 219.
Bulletin de l'Office du Travail, 1904, p. 532.

ment qu'ils ont pris d'observer entre eux les délais d'usage, lequel est appliqué dans la maison Odelin et C^{ie} ; — Qu'en rompant brusquement le contrat de travail sans observer les délais de prévenance auxquels il devait se soumettre, Grisot a fait de son droit de rupture un usage abusif et a de ce fait causé à Odelin et C^{ie} un préjudice duquel réparation est due... »

De même, dans une affaire, sur laquelle nous reviendrons plus tard, le tribunal de commerce de Roubaix (1) a statué en ces termes :

« Attendu qu'il ressort des documents de la cause... qu'une grève dont faisait partie l'intimé (c'était un ouvrier qui avait obtenu gain de cause devant le conseil des prud'hommes de Roubaix) s'est déclarée dans une des salles de la filature de Motte et Picavet, à la suite d'une demande d'augmentation de salaire ; Attendu que l'énoncé des faits qui précèdent démontre à l'évidence que c'est l'intimé qui a de son propre gré rompu le contrat. »

Parmi les tribunaux de paix, nous trouvons un jugement du tribunal de paix de Paris (XI^e arr.), qui a adopté la même solution que les tribunaux civils ou commerciaux déjà cités. Selon lui, l'exercice du droit de coalition ne dispense pas l'ouvrier, qui veut quitter l'atelier auquel il est attaché pour se mettre en grève, d'en avertir le chef d'entreprise et de lui donner le temps fixé pour le remplacement. En manquant à cette obligation, il se rend passible de dom-

1. Trib. comm. Roubaix, 6 août 1891. *Gazette du Palais*, 1891, 2.446. *La Loi* du 4-5 oct. 1891.

mages-intérêts envers son patron, si son départ, non précédé du congé prescrit, cause un préjudice à celui-ci (1).

Deux arrêts de Cour de cassation très intéressants sont intervenus sur la question qui nous occupe, dont le dernier paraît avoir fixé pour le moment la jurisprudence.

Le premier arrêt de la Cour de cassation, requête, du 18 mars 1902 (2), indique clairement dans ses conclusions quelle est la responsabilité de chaque ouvrier pris à part, dans le cas où il a abandonné le travail pour se mettre en grève.

Un ouvrier du nom de Loichot avait quitté son patron, M. Hufflen, entrepreneur de serrurerie à Montbéliard, le 13 juin 1900, pour participer à une grève de tous les ouvriers du bâtiment à Montbéliard. Lié à son patron par un contrat de louage de services à durée indéterminée, l'ouvrier quittait brusquement l'atelier, sans délai-congé. A l'issue de la grève, il voulut réintégrer l'usine, mais le patron refusa de le reprendre. Considérant ce refus comme une rupture sans délai-congé de la part de son patron, Loichot introduisit contre lui une demande en paiement d'une indemnité représentant le salaire de huit journées de travail, pour renvoi sans avertissement préalable. Une demande reconventionnelle en dommages-intérêts lui fut opposée par l'entrepreneur Hufflen, fondée exactement sur le même motif,

1. Justice de paix de Paris (XI^e arr.), 27 déc. 1899. *La Loi* du 29 déc. 1899,

2. D. 1902.1.323 ; S. 1903.1. 465.

c'est-à-dire rupture brusque du contrat de travail de la part de l'ouvrier gréviste sans avertissement préalable, qui dans l'espèce devait être de huit jours.

Le juge de paix, à la date du 27 juin 1900 (1), avait condamné le patron à payer à l'ouvrier une semaine de salaire, indemnité de brusque congé. Il admettait en conséquence l'opinion, soutenue par Loichot, de la non-rupture du contrat par la grève. Le tribunal civil de Montbéliard, statuant comme juge d'appel de la sentence sus-indiquée, débouta l'ouvrier de sa demande et admettant la thèse patronale, le condamna même au paiement de la semaine de salaire, pour inobservation du délai de prévenance. C'était décider que la grève résilie le contrat de travail, résiliation imputable à l'ouvrier gréviste, qui, conformément au droit commun, devait avertir son patron huit jours à l'avance, avant de se mettre en grève. C'était donc à l'ouvrier qu'incombait la responsabilité de la rupture.

« Attendu, dit la sentence (2), que le patron, à moins qu'il ne s'y soit expressément obligé, n'est nullement tenu de réadmettre, après la cessation de la grève, les ouvriers qui ont rompu avec lui ; — Attendu que Loichot pour échapper aux conséquences de la faute qu'il a commise en quittant son patron sans avertissement et sans se conformer au délai d'usage, ne saurait invoquer comme constituant un cas de force majeure la grève à laquelle il a participé

1. S. 1903. I. 469.

2. Trib. civil de Montbéliard, 25 juillet 1900. S. 1903. I. 465. *Bull. off. trav.* 1901, p. 22.

de son plein gré ; qu'une grève n'est que l'exercice collectif du droit que possède chacun de refuser son travail... »

La Cour de cassation fut saisie de l'affaire par le pourvoi formé par Loichot. Ce pourvoi était fondé sur un premier moyen concernant : « la violation des articles 1780 et 1382 du Code civil, de l'article 1^{er} de la loi du 27 décembre 1890 ; des articles 414 et 415 du Code pénal modifiés par la loi du 25 mai 1864, ainsi que du principe de la liberté du travail, en ce que le jugement attaqué a condamné un ouvrier à payer des dommages-intérêts à son patron sous prétexte de résiliation du contrat de travail par suite d'une grève, alors que l'abstention momentanée de travailler est pour les ouvriers l'exercice d'un droit reconnu par la loi, ou constitue, au moins, un cas de force majeure ».

A la suite d'un rapport présenté dans l'affaire par M. le conseiller Letellier et des conclusions conformes de M. l'avocat général Feuilloley, sur lesquels nous reviendrons bientôt, puisqu'ils résument et synthétisent d'une façon très claire la théorie jurisprudentielle sur les questions dont il s'agit, la Cour de cassation, Chambre des requêtes, a rendu l'arrêt suivant, en date du 18 mars 1902 (1).

« La Cour ; — Sur le moyen pris de la violation des articles 1780 et 1382 du Code civil, 1^{er} de la loi du 27 décembre 1890, 414 et 415 du Code pénal... et du principe de la liberté du travail : — Attendu que Loichot, ouvrier serrurier au service d'Hufflen, ayant,

1. D. 1902. 1. 323 ; S. 1903. 1. 465.

de son plein gré, quitté ce dernier pour se mettre en grève, a été condamné à payer une indemnité de 28 francs, pour n'avoir point observé, vis-à-vis de son patron le délai ordinaire de prévenance ; que cette décision est vainement critiquée par le pourvoi ; qu'il est, en effet, constaté par le jugement attaqué que d'après l'usage existant à Montbéliard, le patron comme l'ouvrier doivent se prévenir une semaine à l'avance de leur intention de rompre le contrat de travail ; que, d'autre part, la grève, quelque légitime qu'en fût l'exercice, ne laissait pas moins les parties dans les liens de l'engagement qu'elles avaient pris d'observer entre elles les délais d'usage ; — Par ces motifs, rejette. »

La Cour de cassation a rendu, comme nous l'avons dit, un arrêt plus récent encore, en date du 4 mai 1904 (1), qui consacre la même théorie et paraît avoir fixé pour le moment la jurisprudence. Dans l'espèce il s'agissait d'un ouvrier qui avait été victime d'un accident de travail entraînant une incapacité permanente moins de douze mois après la cessation de la grève. Il était question de savoir, comment on devait calculer le salaire qui servira de base à sa pension par application de la loi du 9 avril 1898 article 10. Pour ce calcul, la Compagnie, où travaillait l'ouvrier, refusait de faire entrer en ligne de compte les trois mois qu'avait duré la grève ; l'ouvrier, au contraire, prétendait qu'on fit entrer dans le salaire de base le prix des trois mois de grève. Sans entrer pour le moment dans plus de détails, la Cour de cassation pour faire droit à cette demande, mue par un sentiment de

1. C. cass., (Chambre civile), 4 mai 1904. D. 1904. 1. 289.

justice sociale, admit la rupture du contrat de travail, afin de pouvoir donner à l'affaire une solution favorable à l'ouvrier. En admettant la résiliation du contrat par la grève, l'ouvrier gréviste était considéré comme nouvellement embauché à l'issue de la grève et ainsi on pouvait lui faire application de l'article 10 § 2 de la loi du 9 avril 1898. Peut-être n'est-ce seulement que pour obtenir cette solution que la Cour suprême s'est rangée du côté de la théorie antérieurement admise. En tout cas, c'est un résultat bien mince, éventuel et hypothétique, que celui qui résulte de l'arrêt de 1904, si on le compare au danger auquel la classe ouvrière est exposé par la théorie de la résiliation, surtout que le même résultat aurait pu être obtenu par la théorie contraire.

« Attendu, dit la Cour suprême, que le louage de services, fait sans détermination de durée, peut toujours prendre fin par la volonté d'une des parties contractantes ; que la grève y met fin du fait des ouvriers et qu'elle peut donner lieu à des dommages-intérêts, à la charge de ceux-ci et au profit du chef d'entreprise, si, préjudiciable à ce dernier elle a été abusivement déclarée ; qu'il suit de là que, la grève terminée, lorsque les ouvriers rentrent à l'atelier, à l'usine ou à la mine, un nouveau contrat de louage de services, quelles qu'en soient les conditions se forme entre eux et le chef de l'entreprise... »

Un mois plus tard la solution admise le 4 mai 1904 par la Cour suprême était suivie par le tribunal civil de Narbonne dans son jugement du 23 juin 1904 (1),

1, Trib. civ. Narbonne, 23 juin 1904. *Bull. off. trav.*, 1904, p. 802 et 994.

à propos d'une grève agricole. Deux ouvriers, C... et L..., qui, pour prendre part à une grève, s'étaient mis volontairement en chômage, se présentèrent à l'issue de la grève à la dame B... pour reprendre leur travail. Celle-ci déclara qu'elle ne pouvait plus les occuper, parce qu'elle diminuait le nombre de ses journaliers.

« Attendu, dit ce tribunal, que le louage de services entre patrons et ouvriers, payés à la journée, est un contrat à durée limitée, se renouvelant par tacite reconduction, que le patron peut congédier son ouvrier, comme l'ouvrier peut quitter son patron, à la condition de se conformer, pour le délai de congédiement, à l'usage local ; — Attendu que le contrat de travail prend fin dans ce cas, dès que l'une des parties cesse de l'exécuter ; — Qu'il s'ensuit que la grève rompt donc les obligations réciproques, — Que par suite la reprise du travail n'a lieu qu'en vertu d'un nouvel accord... »

Plus récemment encore la même théorie est admise par un jugement du tribunal de commerce de la Seine du 19 mai 1905 (1), confirmant un jugement du conseil des prud'hommes de la Seine du 4 avril 1905. Inobservation du préavis d'une semaine en usage dans la profession et préjudice causé par la rupture du contrat de travail : c'est le même refrain, que dans les précédents arrêts. « Attendu, dit cette sentence, ... que Foissy a quitté l'atelier à la suite d'une grève, qui s'est déclarée parmi les ouvriers appelants ; — Attendu que s'il est vrai que la déclaration de grève ne dispense pas les ouvriers de respecter le

1. *Bull. off. trav.*, 1905, p. 622.

préavis, lorsque, comme en l'espèce, il est d'usage dans leur profession... »

Ce qui est important à noter dans cette grève, c'est que les ouvriers prouvèrent qu'ils n'avaient pas manqué à l'obligation du délai-congé et qu'ils avaient averti le patron qu'une grève le menaçait, s'il ne voulait pas faire droit à leur demande. Il s'agissait de la réintégration de deux ouvrières renvoyées. Leurs camarades s'étaient mis en grève en observant le délai de préavis. Il paraît ainsi que les ouvriers se soient rangés du côté de la jurisprudence, qu'ils aient accepté sa thèse. Après beaucoup de luttes, de temps perdu et de forces sacrifiées, ce serait la renonciation à un passé de lutte, la capitulation en face d'un esprit routinier de la jurisprudence et surtout devant l'intérêt patronal, soutenu par l'accord tacite du capital et de la justice. Il n'y a heureusement là, qu'une infime minorité du monde ouvrier, qui ait accepté l'idée patronale, et même, pour les quatorze ouvriers qui étaient en cause, Dieu sait si c'est de leur propre gré qu'ils ont accepté la thèse jurisprudentielle, ou bien s'ils ne l'ont fait que forcés par la nécessité, pour éviter une condamnation pour rupture sans préavis, qui les aurait frappé, peut-être, d'une façon sévère dans leurs biens.

Enfin, comme dernières en date, nous pouvons citer plusieurs sentences rendues par le tribunal de la Seine (7^e Chambre) le 11 août 1906, qui admettent la même thèse de la rupture (1).

1. V. Musée Social (*Annales*), octobre 1906, p. 338 et s.

A côté de toutes ces décisions, mentionnons encore dans le même sens : un jugement du tribunal civil de la Seine du 5 août 1893 (*La Loi* du 13-17 août 1893), un autre du tribunal de commerce de Lyon du 12 janvier 1900 (D. 1900.2.199), et du tribunal de commerce de Clermont-Ferrand du 29 décembre 1903 (*Bulletin de l'office du trav.*, 1904, p. 223), la sentence du tribunal de paix de Carvin du 16 janvier 1904 (*Bull. off. trav.*, 1904, p. 225) et justice de paix d'Hirson du 17 octobre 1891 (*Rev. législ. des mines*, 1892, p. 182) (1).

En Belgique on suit la même doctrine qu'en France dans les décisions de la jurisprudence. Citons dans ce sens le conseil des prud'hommes de Charleroi dans des décisions du 19 mai 1890 (2) et du 24 juin

1. Incidemment, à propos d'une autre question, les considérants d'un arrêt de la Cour de Toulouse du 20 juillet 1896, rendu dans l'affaire Rességuier-Jaurès, lors de la grève de Carmaux de 1896, admettent la même théorie : « ... Qu'un renvoi de deux ouvriers fut la cause ou le prétexte d'une déclaration de grève ; — Que quittant alors avec ensemble l'usine les ouvriers ont détruit le contrat de travail qu'ils avaient librement accepté ; que c'était leur droit. » (D. 1897. 1.542).

2. « Attendu, dit cette décision, qu'il est d'usage constant et général dans les charbonnages du bassin de Charleroi que le contrat de louage d'ouvrage, conclu sans expression de durée, ne peut prendre fin que moyennant un préavis de quinze jours, ... Attendu que le départ subit des défendeurs ne peut se légitimer par la raison alléguée que ce départ aurait eu lieu en masse et constituerait un commencement de grève ; qu'il n'est pas plus permis de manquer à ses engagements en masse qu'isolément ; que la circonstance dont les défendeurs se prévalent aggrave leurs torts, au lieu de les atténuer ; attendu

1889 (1), et une décision de la justice de paix du canton de Seraing du 16 avril 1891 (2).

Voilà une énumération assez longue et fastidieuse de décisions de jurisprudence. Elle était cependant nécessaire et, de plus, essentielle, puisque ce sont les seuls documents judiciaires pour servir à dégager la théorie suivie dans les prétoires des instances judiciaires. Tâchons maintenant de formuler définitivement cette théorie et de voir quelles en sont les assises et les conséquences. En même temps nous en compléterons l'exposé à l'aide de la doctrine, en partie favorable à cette jurisprudence, pour en faire un tout.

Pour exposer cette théorie de la résolution du contrat de travail par la grève, il est nécessaire de faire une distinction. L'immense majorité des travailleurs vit sous le régime du contrat de louage de services à durée indéterminée (art. 1780 du C. civ.). Il y en a cependant qui sont engagés par des louages de services à durée déterminée. Ces deux variétés du contrat de travail ne sont pas régies par les mêmes règles.

que la grève n'est un droit pour les ouvriers qu'à la condition de respecter les délais impartis par l'usage pour mettre fin au contrat qui les lie ; que tout agissement contraire constitue l'abus de ce droit ; attendu que les défendeurs invoquent vainement encore que jamais l'on ne réclame des dommages-intérêts aux ouvriers qui se mettent en grève sans préavis ; attendu que la tolérance que les directeurs de charbonnages ont montrée dans le passé dans des circonstances analogues n'a pu avoir pour résultat de les engager pour l'avenir ni d'assurer indéfiniment l'impunité aux violations des contrats (*Revue législation des mines*, 1890, p. 252),

1. *Rev. législ. des mines*, 1891, p. 4.

2. *Rev. législ. mines*, 1893, p. 315.

CHAPITRE II

SECTION I

Louage à durée déterminée

Nous commençons d'abord par cette dernière hypothèse, parce qu'elle se présente rarement et, comme telle, une fois que nous aurons donné les développements nécessaires là-dessus, nous n'aurons plus besoin d'y revenir. De plus, le contrat à durée déterminée ne présente aucune particularité, ni aucune dérogation exorbitante du droit commun. Il est soumis en tout aux principes et aux règles du Code civil. Il n'y a qu'à en faire l'application.

Ainsi, à supposer que pendant l'exécution d'un pareil contrat une grève éclate, qu'advient-il des obligations réciproques qui en sont issues et qui lient les parties ? Le contrat subsistera-t-il ou sera-t-il anéanti ?

Il est hors de doute aussi bien pour la jurisprudence, que pour la doctrine, que le contrat ne cesse pas d'exister juridiquement, malgré la grève. Celle-ci ne fait que suspendre pour quelque temps son exécution. Ce n'est qu'une interruption du travail et non une cessation du contrat, et dès que cette inter-

ruption cessera, l'exécution reprendra et le contrat continuera à produire ses effets juridiques comme auparavant. Ce n'est, d'ailleurs, que l'application du droit commun sur les conventions. Un contrat est par essence un accord de volontés (art. 1101 du C. civ.), et comme tel, il n'y aurait qu'un accord de volontés contraires qui pourrait le dissoudre. Une nouvelle convention, entre les mêmes parties, en sens contraire de la première pourrait seule anéantir celle-ci, à moins de disposition légale qui permette dans tel ou tel cas de mettre fin à la convention par la volonté d'un seul des contractants. Or une telle disposition n'existe pas. Les deux parties dans le contrat de travail sont liées l'une à l'autre d'une manière ferme ; la volonté d'une seule d'entre elles est impuissante à opérer l'anéantissement de ce contrat. Or c'est ce qui arriverait si la *grève par elle-même* suffisait à rompre le louage d'ouvrage. En effet, qu'est-ce qu'une déclaration de grève au point de vue de l'expression juridique de la volonté ? C'est manifestement une déclaration de volonté unilatérale ; peu importe, pour le moment, le sens et le but que poursuit comme effet juridique cette volonté. Ce qui est certain, c'est que les ouvriers grévistes expriment une volonté à eux et comme telle cette seule volonté ne suffit pas à rompre le contrat de travail. Il est donc évident, — et cela sans avoir besoin d'autres arguments, que des seuls arguments juridiques tirés des principes généraux sur les conventions civiles — que les ouvriers qui, liés à leur patron par un contrat à durée déterminé, quittent le travail avant l'expiration du délai pour lequel ils ont été engagés,

ne sauraient prétendre que cette violation du contrat amène sa destruction.

Le contrat subsiste donc juridiquement mais, en fait, ses effets sont paralysés à cause de son inexécution par les grévistes. Il y a là une violation de contrat par l'une des parties, que le Code civil réprime. A ce propos on doit faire application des articles 1146 et suivants du Code civil qui prévoient des dommages-intérêts pour inexécution de l'obligation et de l'article 1184 du Code civil. Nous reviendrons plus loin sur l'article 1146 du Code civil. Parlons pour le moment seulement de l'application de l'article 1184 du Code civil à notre hypothèse.

Cet article établit l'action en résolution dans les contrats synallagmatiques « pour le cas où l'une des parties ne satisfera point à son engagement ». « Dans ce cas la partie envers laquelle l'engagement n'a point été exécuté a le choix ou de forcer l'autre à l'exécution de la convention lorsqu'elle est possible ou d'en demander la résolution avec dommages-intérêts. La résolution doit être demandée en justice, et il peut être accordé au défendeur un délai suivant les circonstances. » Selon les termes de cet article, un choix est laissé à la partie envers laquelle l'engagement n'a pas été exécuté : forcer l'autre à exécuter ou demander la résolution en justice. Le premier moyen est assurément inapplicable la plupart du temps. Qu'ils s'agisse d'une grève ouvrière ou d'un lock-out patronal suspendant l'exécution du contrat, la solution est la même. Car, s'il y a certainement des cas où l'exécution forcée du contrat est possible, par exemple, lorsqu'elle serait demandée

contre le patron et que le contrat pourrait s'exécuter sans l'intervention de celui-ci, le paiement du salaire mis à part, le plus souvent elle ne l'est pas. On ne peut pas forcer un patron à recevoir un ouvrier dans son atelier, comme on ne peut pas obliger ce dernier à exécuter son engagement, car il s'agit ici d'une obligation de faire, dans laquelle aucune contrainte n'est possible. Quelquefois la jurisprudence emploie un moyen indirect pour y arriver en se servant du moyen des astreintes, qu'elle prononce contre la partie récalcitrante. (V. just. paix d'Hirson, 17 oct. 1891, *Rev. légist. des mines*, 1892, p. 182.)

Reste le second moyen tiré de l'article 1184 du Code civil : l'action en résolution accompagnée de dommages-intérêts, pour inexécution ou mauvaise exécution du travail à faire par l'ouvrier si l'action est intentée par le patron contre celui-ci en cas de grève, pour manquement à l'obligation de mettre l'ouvrier à même de travailler, si l'action procède de l'ouvrier contre le patron en cas de lock-out, ce qui arrive plus rarement. Le patron peut se contenter de demander seulement des dommages-intérêts pour violation du contrat (art. 1146 du C. civ.) sans demander sa résolution dans l'espérance que la partie contrevenante retournera à de meilleurs sentiments pour reprendre l'exécution de ses engagements. Si cependant le patron ne l'espère pas, ou si, à son tour, il veut sortir des liens d'une obligation, dont il craindrait la mauvaise exécution dans l'avenir, la loi lui en laisse la faculté. L'article 1184 se présente ainsi, avec sa faculté de résolution judiciaire, comme une peine civile dirigée contre la partie qui n'a pas

observé son engagement ou tout au moins comme une garantie contre la mauvaise volonté ou l'impuissance de celle-ci. De cette façon, la grève n'opère pas par elle-même la rupture du contrat de travail à durée déterminée. Ce résultat n'est obtenu que par une sentence judiciaire, et non de plein droit.

Mais, si nous envisageons les effets juridiques de la résolution, qu'arrive-t-il ? Cette résolution ne se produit qu'au moment du jugement, il est vrai ; mais, une fois devenue définitive, elle rétroagit. Ses effets remontent au delà du jour de la demande en justice même, le contrat est anéanti dans le passé, comme s'il n'avait jamais existé. L'effet résolutoire, produit par la volonté du juge, remonte alors dans le passé jusqu'au fait, duquel est née l'inexécution de l'obligation, dans notre hypothèse la grève. A l'aide de la fiction on attache l'effet produit par une cause à une autre cause qui, par elle-même, directement, n'a pas été à même de lui donner naissance. On substitue une cause à une autre cause. Et voilà que la grève qui à elle seule ne résout pas le contrat, le fait à l'aide d'une fiction, en vertu de laquelle il sera juridiquement établi que le contrat a été rompu par le fait de la grève et le jour même où cette grève a commencé. C'est là l'application rigoureuse faite de l'article 1184 du Code civil à notre hypothèse, d'après les principes du Code civil (1). Nous verrons un peu plus loin ce qu'il faut penser de cet effet indirect de la grève sur le contrat à durée indéterminée. Nous notons seulement pour le moment le résultat anormal qui

1. M. Hamelet. *La grève*, thèse, Paris, 1903, p. 156 et ss.

découle de l'application de l'article 1184 du Code civil : c'est la sentence du juge qui en réalité rompt le contrat et non pas la grève, mais à l'aide du mécanisme de la fiction, c'est la grève qui est réputée avoir abouti à ce résultat, et cela est si vrai, que cette rupture est considérée avoir eu lieu au moment même où la grève s'est déclarée. On peut dire, qu'il n'y a là qu'une question sans importance, mais ce n'est pas exact, car tous les effets juridiques de la résolution se produisent au moment de la déclaration de la grève et non seulement à partir de la sentence du juge. Voilà à quelle solution regrettable conduit la fiction, mais pour le moment nous réservons cette question.

Et puis est-il bien certain, qu'on doive faire dans cette hypothèse du contrat à durée déterminée application de l'article 1184 du Code civil, qu'on doive admettre la résolution judiciaire du contrat. N'y a-t-il pas des circonstances qui puissent empêcher la résolution dans beaucoup de cas, telle la force majeure, ou bien dans tous les cas, tel le fait de la part des ouvriers d'opposer à l'action en résolution de l'article 1184 du Code civil ce moyen de défense que la grève est un droit, qui leur est reconnu par la loi du 25 mai 1864, dont l'exercice ne saurait constituer pour la partie adverse une cause de résolution. De ces deux dernières questions nous réservons la seconde pour plus tard, lorsqu'elle se trouvera mieux à sa place.

Nous insistons pour le moment sur la première, celle où la grève prend le caractère d'une force majeure ou d'un cas fortuit vis-à-vis de certains des

ouvriers, qui ont interrompu le travail. Nous verrons plus loin si elle peut être considérée comme une force majeure ou un cas fortuit pour l'ensemble des grévistes, même pour ceux qui ont provoqué la grève. La solution ne sera, d'ailleurs, en rien changée, sinon qu'elle sera d'une application plus étendue. Dans ce cas, les ouvriers pourront-ils exciper de la grève, force majeure ou cas fortuit à leur égard, afin d'empêcher la résolution du contrat de travail ? La loi ne dit rien de spécial à cet égard. A défaut d'un texte spécial la jurisprudence ne fait aucune distinction entre les causes qui ont déterminé le défendeur à manquer à l'exécution de son obligation. Elle tire argument de l'expression générale de l'article 1184, qui ne fait aucune distinction. Il est dit dans cet article, que l'action résolutoire aura lieu « dans les contrats synallagmatiques, dans le cas où l'une des deux parties ne satisfera point à son engagement ». L'expression étant générale, elle comprend, dit la jurisprudence (1), aussi bien l'inexécution volontaire, imputable à faute au défendeur, que celle qui présente pour lui les caractères d'un cas fortuit ou d'une force majeure. La jurisprudence est unanime là-dessus et la plupart de la doctrine est d'accord avec elle. On n'a donc qu'à appliquer à la grève la même solution : même dans l'hypothèse d'un cas fortuit la résolution aura lieu (art. 1184). Cependant, nous

1. C. cass., 3 août 1875. D. 1875. I. 409. — C. Cass., 14 avril 1891. D. 1891. I. 329. — Cass., 2 mai 1892. D. 93. I. 501. — Aubry et Rau, t. IV, § 302. — Demolombe, *Obligations*, t. II, n° 497. — Larombière, art. 1184, n° 6.

croyons, qu'il ne devrait pas en être ainsi. En effet, la résolution se présente pour chaque partie contractante comme un moyen de se libérer des liens d'un engagement qui, quoiqu'exécuté de sa part, ne trouve pas son équivalent dans l'exécution de l'engagement de l'autre partie ; comme une garantie pour la partie qui a exécuté contre la mauvaise volonté de l'autre partie, comme une peine dirigée contre celle-ci. Il y a certainement là une idée de faute, un manquement à l'obligation imputable à faute à l'une des parties. Or, que pourrait-on reprocher à celui, dans notre hypothèse au gréviste, qui n'a pas exécuté son engagement à cause d'une force majeure ou d'un cas fortuit ? Absolument rien et il faudrait, croyons-nous, repousser dans ce cas l'action en résolution de l'article 1184 (1).

Une dernière question nous reste à examiner, relative aux dommages-intérêts qui peuvent être dus par les grévistes coupables de l'interruption du travail par l'effet de leur grève. Ici encore il n'y a qu'à faire l'application des principes ordinaires inscrits dans les articles 1146 et suivants et 1184 du Code civil.

Le patron pourra se contenter d'invoquer contre les grévistes l'application de l'article 1146 et suivants. Les ouvriers, en se mettant en grève, ont violé le contrat de travail, car ils en ont suspendu l'exécution, et cette violation tombe sous le coup de l'article 1147 du Code civil qui alloue des dommages-intérêts « soit à raison de l'inexécution de l'obligation soit à raison du retard dans l'exécution ». Nous

1. En ce sens, Planiol, *Droit civil*, t. II, 2^e éd., n° 1313

n'entrerons pas dans tous les détails de la question, puisqu'ici il n'y a qu'une application du droit commun sur l'allocation des dommages-intérêts et cela sortirait du cadre de notre étude. Il suffit de remarquer, que cette violation du contrat de travail, pour donner lieu à des dommages-intérêts, doit remplir certaines conditions : 1^o causer un préjudice au demandeur, le patron en question et 2^o que ce préjudice soit imputable à faute au défendeur, c'est-à-dire à l'ouvrier gréviste. La mise en demeure n'est pas nécessaire de la part du demandeur, car l'article 1146 déclare qu'elle est inutile dans de telles hypothèses.

Mais nous nous demandons si cette violation du contrat de travail par la grève, donnant droit à l'application de l'article 1146 et suivants, ne peut pas être justifiée par le fait que les ouvriers qui se mettent en grève ne font qu'exercer un droit qui leur est reconnu par la loi (25 mai 1864) et qu'ainsi ils ne peuvent pas être rendus responsables des suites préjudiciables de l'exercice d'un droit. Nous examinerons cette question plus tard.

Pour suivre l'exposé de l'opinion commune, le patron peut donc se borner à exiger purement et simplement l'application de l'article 1146 du Code civil. Dans ce cas le contrat de travail subsiste, car, — nous l'avons déjà démontré — dans l'hypothèse d'un louage à durée déterminée la grève ne rompt pas le contrat, elle en suspend seulement l'exécution. La résiliation unilatérale est incompatible avec la durée préfixe du louage de service à durée déterminée et la grève n'est qu'une manifestation unilatérale de

volonté. D'ailleurs rien de surprenant à cela. Le patron peut se contenter des dommages-intérêts auxquels il a droit pour violation de contrat sans être forcé de voir la résolution se produire malgré lui. Il peut avoir intérêt à rester dans les liens d'un contrat qui lui est utile et auquel il trouve avantage.

L'appréciation de son intérêt à ce dernier point de vue est laissée au patron, c'est lui seul qui en est juge et qui doit l'être, c'est lui qui est le mieux à même d'être l'arbitre de la situation. S'il y a désavantage pour lui de continuer le contrat, il pourra demander l'application de l'article 1184 du Code civil, qui, outre la résolution, lui accorde aussi des dommages-intérêts pour le préjudice que lui a causé l'inexécution. Cet article ne fait, en effet, qu'établir, pour cette hypothèse, le principe des dommages-intérêts. Quant aux conditions d'exercice et de réussite de l'action en dommages-intérêts l'article 1184 ne se prononce pas, il se réfère par conséquent aux dispositions précédemment admises à ce sujet par le Code civil, à l'article 1146 et suivants. Seulement ici il faut observer que des dispositions générales admises sur la matière il ressort que les conditions de validité des deux actions dérivant de l'article 1184 du Code civil ne sont pas les mêmes, quoique le tribunal soit saisi par une seule et même action des deux demandes à la fois.

1° Ainsi pour l'admission de la résolution l'établissement d'un préjudice n'est pas nécessaire à faire par le demandeur, tandis que pour la réussite de l'action en dommages-intérêts il est essentiel que celui-ci en fasse la preuve ; 2° Au point de vue de la

cause de l'inexécution de l'obligation, le cas fortuit ou la force majeure n'est pas prise en considération pour faire rejeter la demande de résolution selon jurisprudence et la plupart des auteurs, tandis que la preuve d'un cas fortuit ou d'une force majeure faite par le défendeur l'exonère de toute responsabilité. Cette exception de force majeure ou de cas fortuit pourrait tout au plus déterminer le juge à accorder au défendeur un délai (Art. 1184 *in fine*) qui est facultatif pour le juge et provisoire, tandis que cette même exception entraîne la libération définitive et obligatoire du défendeur à l'action en indemnité.

Comme nous inclinons à considérer la force majeure ou le cas fortuit comme une cause de rejet de l'action en résolution, la deuxième différence serait effacée, il n'en resterait que la première. La chose ne serait que très naturelle et très logique, car l'idée d'une faute imputable au débiteur est à la base des deux actions en même temps, et là où il n'y a rien à reprocher au débiteur, il n'y a rien à mettre à sa charge. La même idée de faute, qui nous explique la première différence entre les deux actions, fait repousser la seconde. Au cas d'action en résolution la sanction de la faute est une espèce de peine civile, qui atteint la partie coupable et la prive des bénéfices de son contrat; au cas d'action en indemnité pour le préjudice causé la sanction pour la partie en faute est la réparation du dommage causé. Il y a là sous deux aspects différents la sanction de la violation fautive d'une obligation. Ces deux sanctions différentes peuvent se rencontrer ensemble, tel le cas où

l'ouvrier gréviste interrompt l'exécution de son contrat et cause en même temps un préjudice à son patron, ou bien elles peuvent exister isolément, tel le cas où quoique suspendant l'exécution du contrat, le gréviste ne cause aucun préjudice au patron, ce qui peut arriver, par exemple, lorsqu'il y a surcroît de production et que le patron n'arrive pas à pouvoir écouler ses produits.

En résumé, selon la théorie commune et traditionnelle, lorsqu'une grève survient, le contrat de travail à durée déterminée n'est pas rompu *ipso jure*. La grève en suspend seulement l'exécution momentanément. Cette même grève cependant en devient une cause de résolution, si le patron use de la faculté que lui donne l'article 1184 du Code civil pour en demander la résolution en justice pour inexécution d'engagement. Soit que le patron use de la faculté que lui donne l'article 1184, soit qu'il se contente de continuer à rester dans les liens du contrat de travail, dans les deux cas des dommages-intérêts peuvent lui être alloués si la grève lui a causé un préjudice. L'article 1184 servira de norme pour les conditions d'admission de l'action en résolution, l'article 1146 pour celles de l'action en dommages-intérêts.

S'agit-il maintenant d'un lock-out patronal ? Par une juste et nécessaire réciprocité des solutions analogues doivent être adoptées. Le lock-out ne suffit pas à rompre le contrat de travail. Cet effet n'est obtenu que par une sentence judiciaire, à la requête des ouvriers, et par l'effet rétroactif de la résolution c'est le lock-out qui sera censé avoir opéré la rupture du

contrat. De même que dans l'hypothèse de la grève ouvrière, des dommages-intérêts pourront être alloués aux ouvriers auxquels la suspension du contrat par le lock-out a causé un préjudice, soit par application de l'article 1184, soit seulement de l'article 1146 pour violation du contrat de travail, qui ne cesse cependant pas de subsister juridiquement.

SECTION II

Louage à durée indéterminée

Nous voilà arrivés au contrat qui fait l'objet de toutes les décisions de jurisprudence à cause de sa fréquence. L'immense majorité des travailleurs vit sous le régime du louage de travail à durée indéterminée, c'est-à-dire des contrats qui, parce qu'ils n'ont pas de terme fixe, sont susceptibles de durer indéfiniment, même une vie entière. Ils ne se maintiennent que par une volonté mutuelle persistante, qui les renouvelle chaque jour. Nous sommes en présence d'une convention parfaite, établie par le consentement des deux parties et aux effets de laquelle elles n'ont assigné aucune limite de temps. Dans ces conditions, d'après les principes juridiques, ces obligations se perpétuent indéfiniment, jusqu'à ce qu'un nouvel accord de volontés, en sens contraire, vienne détruire l'ancien. Or, cet accord de volontés pourrait ne pas se produire, les parties se verraient alors liées indéfiniment. La chose serait très grave puisque louer ses services par un contrat susceptible d'une durée illimitée, serait s'engager

dans les liens d'un engagement indissoluble, mettre pour toute sa vie son activité au service de quelqu'un sans pouvoir reprendre sa liberté. Ce serait aliéner cette liberté, renoncer à son libre exercice. Or, c'est à cette abdication qu'on serait arrivé, si on avait laissé le louage de services à durée indéterminée sous l'empire du droit commun en matière de dissolution des contrats. C'eût été permettre à l'une des parties d'assujettir par sa seule volonté l'autre contractant, malgré lui, à un engagement qui peut-être ne lui convient plus. Une telle abdication n'aurait pas manqué de se produire, il n'y aurait eu à craindre que sa fréquence. Il fallait donc empêcher, qu'un tel résultat se produisît. Une disposition exceptionnelle, exorbitante du droit commun devait être admise en faveur des parties liées par un tel contrat. Pour sauvegarder la liberté individuelle, le Code civil dans son article 1780 admit la faculté de résiliation unilatérale, par la volonté d'un seul des contractants, du louage de services à durée indéterminée. Ce n'est pas à dire que les causes ordinaires de résolution ne sont pas applicables à ce contrat. C'est le contraire qui est vrai, car l'article 1184 est général et aucune disposition contraire n'en exclut le contrat de travail. C'est tout simplement qu'à la résolution par action en justice on ajoute la résiliation de l'article 1780 du Code civil par la volonté d'un seul des contractants sans aucun recours à la justice (1). C'est la faculté communément appelée faculté de congé.

1 Sur la différence entre la résolution (art. 1184) et la résiliation unilatérale (art. 1780) et sur leurs effets en matière de louage à durée indéterminée, voir Jocelyn Ferrand : *De*

Ce congé avant comme après la loi du 27 décembre 1890, qui a modifié l'article 1780 du Code civil, devait et doit en général être entouré de certaines formes. Ainsi, l'intention de résilier le contrat doit être signifiée à l'autre partie un certain temps avant la cessation effective du travail. C'est le délai de congé ou de préavis, signifié huit jours, quinze jours ou même davantage avant de cesser effectivement le travail. Ce délai, d'usage ou conventionnel, varie selon les professions et selon les localités. Son inobservation rend la partie en faute responsable du préjudice causé par elle, conformément au droit commun, en vertu des articles 1146 et suivants. Ce préjudice est évalué au prix du salaire que l'ouvrier aurait dû recevoir pendant la durée du délai de congé, c'est un point qui ne fait doute pour personne.

Mais depuis la loi du 27 décembre 1890 il ne suffit plus du délai-congé pour que le résiliant soit exempt de toute responsabilité. L'article 1780 modifié par elle dit, que « la résiliation du contrat par la volonté d'un seul des contractants peut donner lieu à des dommages-intérêts ». Ces dommages-intérêts sont arbitrés par les juges d'après le préjudice éprouvé par la partie qui subit la résiliation. Mais dans quels cas peut-on dire, que l'exercice du droit de résiliation unilatérale donne lieu à des dommages-intérêts ? La loi ne le dit pas. Une grosse controverse s'est élevée sur la question, provenue non

la résiliation du louage de services à durée indéterminée.
Thèse. Paris, 1897, p. 132-133.

seulement du silence de la loi, mais surtout du doute qui régna dans les débats parlementaires lors de la confection de ladite loi. Il est hors de notre tâche d'aborder cette discussion, nous ne ferons que consigner les résultats acquis par la jurisprudence en la matière.

Avant la loi de 1890 le droit de résiliation unilatérale était absolu ; les arrêts de la Cour de cassation (1) antérieurs à cette loi laissent une liberté absolue aux parties : celles-ci ne peuvent être passibles de dommages-intérêts, même si elles résilient le contrat sans aucun motif sérieux. La doctrine et la jurisprudence s'accordent pour ne pas exiger de motifs légitimes pour l'exercice du droit de résiliation. Des dommages-intérêts n'étaient accordés qu'autant qu'une faute spéciale était constatée à la charge du patron.

Qu'est-il arrivé après la loi de 1890 ? La jurisprudence soutient, que cette loi n'a rien voulu changer à l'état antérieur du droit, qu'elle n'a fait que compléter l'article 1780 du Code civil et, pour le soutenir, elle invoque certaines déclarations faites à la Chambre et au Sénat lors de la discussion de la loi, surtout

1. Cour de cassation, 5 février 1872. D. 73. 1. 63 ; S. 72. 1. 132. — 5 août 1873. D. 74. 1. 65 ; S. 73. 1. 470. — 23 avril 1874. D. 74. 1. 304. — 10 mai 1875. D. 75. 1. 198 ; S. 75. 1. 264. — 10 mai 1876. D. 76. 1. 424. — 4 août 1879. D. 80. 1. 272, S. 80. 1. 35. — Req., 2 mai 1881. D. 82. 1. 164 ; S. 82. 1. 304. — 17 mai 1887. D. 87. 1. 410. — V. Wahl. « Du motif de légitime rupture dans le contrat de louage de services. » *Questions pratiques de législation*, 1903, p. 161 et s.

celle du rapporteur à la Chambre, M. Poincaré, faite le 22 décembre 1890. Cette loi a donné aux juges, qui ne pouvaient prononcer des dommages-intérêts qu'en cas de *faute*, le droit d'allouer ces dommages-intérêts en *toutes circonstances* et elle leur a remis selon son expression « l'exercice plus libre, plus rationnel et plus équitable d'une faculté qu'ils avaient déjà, mais qui se trouvait gênée dans les mailles trop étroites de l'article 1780 » (1). De plus, on invoque comme argument décisif le texte de la loi de 1890 elle-même. M. l'avocat général Rau dans ses conclusions du 20 mars 1895 dit qu'il « s'agit là (à propos de la faculté de résiliation qui existe dans tout contrat de louage de services fait sans détermination de durée) d'un *droit* reconnu expressément par le législateur au profit de chacune des parties. Or, l'exercice d'un droit ne peut engager la responsabilité de celui qui en use normalement. Pour réussir dans une demande de dommages-intérêts, l'autre contractant sera donc tenu d'établir que le droit a été dépassé, qu'il en a été fait par son adversaire un *emploi abusif* constituant une *faute particulière*. » Quant à la loi nouvelle, continue-t-il, « elle a

1. V. Rapport de M. Cuvinot au Sénat, du 25 juin 1885. *J. off.*, 1885. Doc. parl., p. 260. col. 3 et D. 1891.4. 35 note 1. — Discours de M. Loreau à la Chambre des députés (Séance du 22 déc. 1890, *J. off.*, p. 2169, col. 1 *in fine* et D. 91.4.36, n° 4 *in fine*). — Déclaration de M. Humbert, président de la Commission du Sénat « que la résiliation ne pourrait être faite d'une manière contraire à *l'équité* sans donner lieu à des dommages-intérêts. Voilà l'idée fondamentale ». (S. du 27 nov. 1890, p. 1096, col. 3). — Observation analogue de M. Trarieux (*Ibid.*, p. 1097, col. 1.).

entendu que les tribunaux se montrassent plus larges dans l'appréciation des faits à considérer comme constitutifs de la faute. Elle a, en outre, augmenté le nombre des éléments dont il faut tenir compte, une fois la faute établie, pour fixer le montant de l'indemnité » (1).

La jurisprudence sur la question n'est pas trop claire, elle se sert volontiers de l'expression usage abusif et préjudiciable du droit. Ainsi, dit-elle, que cette résiliation peut donner lieu à des dommages-intérêts, lorsque la partie qui en est l'auteur a fait de son droit un usage abusif et préjudiciable. C'est cet usage abusif du droit de résiliation qui constitue, d'après tous les arrêts de la Cour de cassation, la faute, qui fait naître l'obligation d'indemnité à la charge du résilient. Et les arrêts emploient cette expression « usage abusif et préjudiciable » du droit aussi bien pour le délai-congé, que pour toutes autres circonstances, qui peuvent donner lieu à des dommages-intérêts si elles accompagnent la résiliation, à laquelle elles donnent le caractère de résiliation abusive (art. 1780 du C. civ.). Cependant, la distinction doit être faite. Les deux choses, comme le dit le rapport de M. le conseiller Letellier dans l'affaire Loichot en 1902, sont différentes, « l'article 1780 a laissé sous l'empire du droit commun la question du congé, tout à fait indépendante de celle de savoir, si la rupture du contrat constitue une faute dommageable et les parties qui ne peuvent pas renoncer d'avance au droit de demander des dommages-intérêts (art. 1780

1. Cour de cassation, 20 mars 1895. D. 1895. 1. 249.

du C. civ.), peuvent, au contraire, convenir que la rupture sera immédiate, sans préavis, ou qu'un délai devra être observé » (1). De cette façon, l'indemnité pour absence de délai-congé (lorsqu'un tel délai est nécessaire) est indépendante de l'indemnité pour l'exercice abusif du droit de résiliation, comme s'exprime la jurisprudence. Elles peuvent se cumuler ou ne se rencontrer qu'isolées. Toutes les deux sont comprises par la jurisprudence sous l'expression « usage abusif et préjudiciable du droit de résiliation » conformément à l'article 1780. M. l'avocat général Feuilleux dans ces conclusions sur la même affaire résume de la même façon la jurisprudence, car « la rupture d'un contrat de louage fait sans détermination de durée est l'exercice d'un droit appartenant à l'une ou à l'autre des parties et qu'il n'est dû de dommages-intérêts qu'autant que celle des parties qui a rompu le contrat a fait de son droit un usage abusif et préjudiciable » (2).

Cette doctrine est celle de la Cour de cassation. Elle n'a pas varié depuis 1890 (3). Les tribunaux et les Cours d'appel semblent vouloir s'y soumettre tandis qu'avant 1890 ils étaient quelquefois d'avis différent (4).

1. Rapport Letellier, C. cass., 18 mars 1902. D. 1902. 1. 323; S. 1903. 1. 465. — Dans le même sens, note sous Cass., 25 janvier 1899. D. 99. 1. 214.

2. Conclusions Feuilleux sous Cass., 18 mars 1902 cité.

3. Cass., 14 nov. 1894. D. 95. 1. 36. — Trois arrêts du 20 mars 1895. D. 95. 1. 249-252. — 28 juillet 1897. D. 98. 1. 16
2 mars 1898. D. 98. 1. 329. — 18 juillet 1899. D. 900. 1. 485.
— 12 nov. 1900. D. 901. 1. 22. Civ. rej. 12 nov. 1900. D. 901. 1. 23. — *Adde.* Paris. 2 nov. 1898, D. 99. 2. 143.

4. D. 91. 3. 86 (3^e esp.). *Gaz. des trib.*, du 10 avr. 1891 et du 12 déc. 1892. — D. 93. 2. 510. — *Gaz. des trib.* 5 juillet 1893. — D. 94. 2. 574; S. 95. 2. 213.

Tous les arrêts sont conçus dans les mêmes termes, c'est comme une profession de foi universelle. On trouve cependant dans l'article 1780 et dans la jurisprudence elle-même des motifs de doute.

En effet l'article 1780 al. 2 du Code civil reconnaît le droit de résiliation unilatérale, mais immédiatement après dans le troisième alinéa il prévoit que des dommages-intérêts peuvent être dus à la suite de l'exercice de ce droit. C'est l'exercice seul du droit lui-même qui peut donner lieu à des dommages-intérêts, la loi ne fait pas allusion à d'autres circonstances, à une faute quelconque. Or, pour qu'il en soit ainsi, il faut que le droit reconnu par l'article 1780 al. 2 ne soit plus absolu, mais limité, entouré de certaines conditions d'exercice. On n'est plus dans son droit, si on ne tient pas compte des conditions qui le limitent, et c'est ce qui peut donner lieu à des dommages-intérêts.

Cela résulte aussi de la jurisprudence elle-même. Celle-ci, par l'organe de M. Letellier dans son rapport de 1895, dit « qu'il faut reconnaître, que la loi nouvelle a fait quelque chose en faveur des ouvriers congédiés ». « Cette loi a en outre permis à l'employé de *discuter les motifs de son renvoi*, et, ouvrant le droit à l'indemnité toutes les fois que la résiliation du contrat serait contraire à l'équité, aux termes de l'article 1135, elle a remis aux tribunaux le soin d'apprécier la *légitimité des motifs* invoqués de part et d'autre. » (1).

Or permettre à l'ouvrier de discuter les motifs de

1. Cass., 14 nov. 1894. D. 95.1.36 cité.

son renvoi, permettre aux tribunaux d'apprécier la légitimité des motifs de la rupture et de n'accorder des dommages-intérêts que si ces motifs font défaut, n'est-ce pas dire, que le droit de résiliation n'est plus absolu comme avant la loi de 1890 ? L'exercice d'un droit ne peut jamais rendre son titulaire responsable du préjudice qu'il cause, même s'il n'a été fait que dans l'intention de nuire à autrui. Mais, du moment que des dommages-intérêts sont mis à la charge du titulaire d'un droit, parce qu'il a exercé ce droit, c'est qu'il doit y avoir une faute quelconque de sa part. Là où il n'y a pas de faute, il n'y a pas de responsabilité. Or, si une faute peut être commise par l'exercice d'un droit, c'est que ce droit n'est pas absolu, qu'il est limité. Exerce-t-on ce droit limité conformément à la loi, pas de responsabilité. Dépasse-t-on les limites imposées par la loi ? Dans ce cas on agit sans droit et on est passible de dommages-intérêts si on a causé un préjudice à autrui. Voilà à quoi aboutit la jurisprudence elle-même et nous croyons que la vraie solution est là. Le droit de renvoi absolu de l'ancien article 1780 est devenu le droit de renvoi pour justes motifs en 1890. Cela est d'autant plus vrai, si nous envisageons le but de la loi de 1890 qui a été de rendre plus stable la situation de l'ouvrier dans l'atelier. Elle n'a pas voulu rendre l'ouvrier inamovible et condamner le patron à l'employer, même quand il n'aurait plus besoin de lui elle a voulu seulement le soustraire aux caprices et à l'arbitraire du patron. Il faut donc l'existence d'un motif déterminé et sérieux pour justifier le renvoi (1).

1. V. Planiol, *Droit civil*. Tome, II, n° 1888 et s. et note sous D. 93.2.377.

Nous avons fait ce résumé sur la doctrine de l'article 1780 du Code civil puisque toutes ces questions reviennent à propos de la question de la rupture du contrat de travail (et par ce mot nous entendrons dorénavant le louage de services à durée indéterminée seul) par la grève ou par le lock-out. Il peut paraître un peu long, mais c'était montrer la doctrine que la jurisprudence entend appliquer aux grèves et à laquelle elle fait constamment allusion dans les arrêts correspondants.

CHAPITRE III

Rupture du contrat par la grève. (*Arguments*)

La jurisprudence ne s'est prononcée sur cette question qu'à l'occasion du contrat de travail à durée indéterminée, parce que, comme nous l'avons déjà observé, c'est là le régime sous lequel vit l'immense majorité des travailleurs d'usine ou d'atelier.

Nous étudierons dans cette première partie successivement le point de vue jurisprudentiel, nous verrons les arguments invoqués pour en soutenir le bien fondé, enfin les conséquences qui découlent logiquement de ses prémisses.

Rupture collective du contrat de travail par la grève, telle est la solution, que nous voyons affirmée dans la presque unanimité des arrêts en commençant par les plus anciens jusqu'aux derniers en date, jusqu'à l'arrêt de Cassation du 4 mai 1904 et plus récemment encore la décision du tribunal civil de Narbonne du 23 juin 1904, du tribunal de commerce de la Seine du 19 mai 1905 et plusieurs arrêts du même tribunal du 11 avril 1906, qui ne font qu'affirmer et suivre la même thèse.

Cette rupture constitue selon nous une cause nouvelle de dissolution du louage de services, que la jurisprudence et certains auteurs introduisent à tort parmi les causes qui mettent fin à ce contrat. Selon eux, cependant, la grève ne constitue pas un cas nouveau de rupture ; au contraire, elle rentre dans la faculté de résiliation unilatérale consacrée par le Code civil dans son article 1780. Pour la jurisprudence c'est l'application pure et simple de ce principe et d'une façon plus générale des principes de droit commun admis par le Code civil. C'est, d'ailleurs, aussi le seul motif qui oblige cette même doctrine à refuser la même solution aux effets que peut avoir la grève, lorsqu'elle vient troubler l'exécution d'un louage d'ouvrage à durée déterminée. Dans ce contrat la faculté de résiliation unilatérale n'existe pas, tout le monde le reconnaît. Cette faculté serait incompatible avec le caractère ferme du contrat. Elle le mettrait à la merci de l'une des parties. Elle deviendrait en ce cas l'expression de l'arbitraire et non plus de la justice. L'article 1780 n'y trouvant pas son application, la grève n'est que la suspension du louage à durée déterminée sans en constituer par elle-même la rupture.

Il n'en est plus de même dans le louage à durée indéterminée. Dans celui-ci des nécessités économiques ont mis le travailleur sous le régime d'un contrat sans durée fixe, susceptible de se renouveler chaque jour par l'effet d'une volonté tacite et réciproque, de se perpétuer ainsi définitivement. Mais une autre nécessité, celle de sauvegarder la liberté individuelle, dont la conquête a mis tant de siècles

à voir la lumière, impose comme garantie celle que l'article 1780 a adoptée d'une façon expresse. Cette faculté de résiliation unilatérale, que l'article prévoit pour le cas de rupture individuelle du contrat, peut se résumer : lorsque l'une des parties au contrat cesse d'avoir intérêt à rester dans les liens de son engagement, elle peut par sa seule volonté, sous certaines conditions, que nous avons montrées, résilier le contrat, c'est-à-dire le faire cesser de produire des effets dans l'avenir.

Or, les seuls éléments que la jurisprudence trouve devant elle sont : d'un côté un texte catégorique, l'article 1780 du Code civil, fait pour une hypothèse autre que celle de la grève ; de l'autre un fait, une interruption concertée, en masse, du travail et comme cette interruption ne vient que d'une seule des parties contractantes, la jurisprudence conçoit la grève comme une déclaration collective de rompre les engagements de la part des ouvriers. On regarde donc la grève comme une dénonciation collective des contrats, comme si chacun des grévistes eût, en cessant le travail individuellement, mais en même temps que les autres, notifié son intention de résilier conformément à l'article 1780 du Code civil, ainsi que s'exprime le conseil des prud'hommes de Reims, précité, du 30 avril 1902 «... que la dénonciation qui se termine par la grève ou la cessation du travail, ce qui est la même chose, entraîne forcément derrière elle la fin du contrat primitif ». Et plus loin : « Individuelle ou collective, la rupture du contrat de travail est sans aucun doute soumise aux mêmes règles, qui sont les règles du droit com-

mun. » On fait donc une extension de l'article 1780 du Code civil à l'hypothèse de la grève.

Mais à la demande : quel est le fondement juridique de cette extension, on est tout étonné de la pauvreté de l'argumentation jurisprudentielle. La plupart des arrêts procèdent par pure affirmation et non par raisonnement. Il y en a cependant dans lesquels on trouve une esquisse de démonstration. Le principal et à peu près le seul argument, qu'on invoque pour soutenir juridiquement la solution, est un argument d'analogie. Certes, cet argument, le même dans tous les arrêts, qu'il y soit expressément ou tacitement adopté, correspond à une certaine manière d'envisager le droit de coalition, reconnu par la loi de 1864, manière adoptée par les adeptes de la théorie.

Ainsi, d'après le tribunal de commerce de Tarare, « la loi du 24 mai 1864 est exclusivement une loi pénale, dont le seul effet a été de faire disparaître le délit ancien de coalition et de le remplacer par celui d'entrave à la liberté du travail ; qu'en un mot cette loi a permis aux ouvriers, comme aux patrons eux-mêmes, de faire collectivement et après entente préalable, sans encourir de peines correctionnelles, ce que, auparavant, chacun d'eux, en particulier, avait toujours eu le droit de faire, c'est-à-dire d'interrompre le travail » (1). Plus clairement encore le tribunal civil de Montbéliard exprime la même idée dans l'espèce soumise plus tard à la Cour de cassation

1. Jugement précité du trib. com. Tarare, du 30 déc. 1890.
La Loi du 31 janv. 1891.

(18 mars 1902) (1). « Une grève n'est que l'exercice collectif du droit que possède chacun de refuser son travail », dit-il.

Tel est l'argument principal de la théorie : chaque individu ayant le droit incontestable de refuser le travail, plusieurs individus, un nombre quelconque d'individus ont, par voie de conséquence, le même droit, argument qui n'est pas à l'abri de toute critique, comme nous le verrons plus loin et comme le reconnaissent même des auteurs qui professent la thèse de la rupture (2). « On ne peut interdire à une collectivité ou masse d'ouvriers de cesser le travail d'un commun accord, quand cette cessation est parfaitement licite à chaque ouvrier isolément. » — « Le droit de grève est ainsi une simple extension du droit individuel qu'à tout ouvrier de cesser le travail » (3). On se trouve, avec cette façon de concevoir le droit de coalition admis en 1864, au milieu du plus pur individualisme, que respire le Code civil. Un ouvrier rompt le contrat de travail, pourquoi cent ouvriers ou davantage ne pourraient-ils pas se concerter pour le rompre simultanément ? Rien ne s'oppose à l'assimilation des deux situations. Dans le fait d'abandonner le travail collectivement, en masse, il y a autant d'actes individuels, séparés, que d'individus. Ce sont autant de droits de résiliation exercés, comme si cha-

1. Jug. du 25 juillet 1900. S. 1903. 1.465. *Bull. off. trav.*, 1901 p. 22.

2. Paul Leroy-Beaulieu. *Traité d'éc. politique*, 4^e éd., t. II, p. 430 et suiv.

3. Paul Leroy-Beaulieu. « De la nécessité de préciser le droit de grève. » (*Economiste franç.*; 17 août 1894, p. 205.)

cun des titulaires exerçait le sien individuellement. Ce ne sont pourtant que des droits juxtaposés, dont le seul moyen de cohésion est la simultanéité de l'exercice obtenue à l'aide d'un concert préalable entre les intéressés. Mais ce concert préalable et cette simultanéité d'exercice n'influent d'aucune façon sur la nature des droits, qui en font l'objet. Ces droits, individuels quand ils sont exercés isolément, gardent leur nature quand l'exercice en est collectif. Tels ils étaient, tels ils restent. Il n'y a pas de distinction entre l'acte individuel et l'acte corporatif, comme le prétendait aussi M. l'avocat général Feuilloley dans ses conclusions à la Cour de cassation en 1902 et comme l'admettait aussi le rapport de M. Letellier présenté dans la même affaire (1). « Comment donc, lisons-nous en ce sens dans le journal *Le Temps* (cité par Briquet. « La grève et le contrat de travail ». *Rev. socialiste*, 1904, 1.728), la Cour suprême eût-elle pu juger autrement étant donné le Code civil ? Où donc, dans les dispositions qui concernent le contrat de louage d'industrie ou ailleurs, y a-t-il quoi que ce soit qui puisse permettre d'admettre l'existence d'un contract qui, rompu en fait, n'en persiste pas moins en droit ? Un ouvrier quitte son patron isolément ; rupture indiscutable du contrat. Une collectivité d'ouvriers quittant le patron, le caractère juridique de la rupture change-t-il ?... Il faut cependant qu'une porte soit ouverte ou fermée. L'abandon du travail, qu'il ait lieu isolément ou collectivement, est, au regard du Code civil, la rupture

1. V. D. 1902. 1.323 ; S. 1903 1. 465.

du contrat. La reprise du travail n'est pas la reprise du contrat ancien, c'est la mise en œuvre d'un contrat nouveau...» (Conf. aussi *Journ. Débats*, 14 mai 1904).

La jurisprudence, outre l'argument d'analogie, outre cette extension du droit individuel, invoque encore à son profit la loi sur les coalitions du 25 mai 1864. Nous voyons constamment les arrêts de cassation dire que cette loi a été méconnue.

Seulement de quelle manière cette loi est-elle interprétée par la jurisprudence ? Celle-ci le fait à l'aide du même raisonnement qui lui a servi pour l'art. 1780 du Code civil, pour arriver au même résultat, c'est-à-dire à l'application du droit commun, individualiste à l'hypothèse de la grève. Pour elle la loi de 1864 a eu simplement pour but de supprimer un délit (V. trib. com. Seine du 30 janvier 1894 ; trib. com. de Roubaix, 6 août 1891 ; conseil prud'h. de Reims, 30 avril 1902 et trib. com. de Tarare, 30 déc. 1890, cité déjà, nullement de créer un droit nouveau. « Le droit de grève, voyons-nous dans *Le Temps* du 16 mai 1904, c'est seulement le droit de rompre le contrat de travail sans s'exposer à des poursuites pénales. *Ce n'est pas autre chose*. Avant la suppression du délit de coalition, la rupture collective du contrat de travail était un fait punissable pénalement. Depuis sa suppression, c'est pour la collectivité l'application du droit commun, qui était pour l'individu celui de rompre sans s'exposer à des poursuites répressives. Mais cela n'a rien à voir avec les règles civiles qui régissent la matière des contrats. »

La loi de 1864 est donc une loi pénale, qui a modifié les articles 414 à 416 du Code pénal. Elle a sup-

primé seulement le caractère de délit qui affectait antérieurement toute coalition quelconque, en tant qu'elle ne porte pas atteinte à la liberté du travail qu'il s'agisse de liberté du travail pour les ouvriers ou de liberté du travail pour les patrons. Au délit de coalition elle a substitué celui d'atteinte à la liberté du travail (art. 414 et suiv. du C. pénal modifiés par la loi du 25 mai 1864). Mais cette loi n'a rien innové au point de vue civil, elle n'a rien changé aux rapports qui lient les parties dans le contrat de louage à durée indéterminée, rapports qui continuent à être régis, comme avant 1864, par l'article 1780 du Code civil, c'est-à-dire par le droit commun. Se trouvant en face d'une loi qui enlevait le caractère délictueux aux coalitions, la jurisprudence, pour fixer le caractère de cette coalition qu'aucun texte ne précisait et sans chercher son point d'appui dans les travaux préparatoires de la loi de 1864, eut devant elle deux chemins à suivre : prendre la route nouvellement tracée par un mouvement, d'idées, dont l'esprit inspira la loi de 1864 et qui était la plus propre à l'expliquer ou suivre la route ancienne tracée par le Code civil et par son esprit individualiste. Négligeant ou méconnaissant la première, la jurisprudence suivit la dernière et appliqua à des rapports juridiques nouveaux des principes anciens, ou tout au moins faits pour d'autres situations que celle qu'elle avait devant les yeux.

Cette thèse rétrograde passa des arrêts dans certains documents officiels, notamment dans la circulaire du ministre du Commerce et de l'Industrie

aux préfets, en date du 23 janvier 1893 (1), relative à l'application de la loi du 27 décembre 1892 sur l'arbitrage en matière de différends collectifs entre patrons et ouvriers. On ne manque pas d'invoquer cette circulaire en faveur de la thèse jurisprudentielle, comme en étant une confirmation officielle. Ainsi le fait le tribunal de justice de paix de Paris (XI^e arr.), dans un jugement du 27 décembre 1899 (*La Loi*, 29 décembre 1899), où il cite cette circulaire comme un argument en faveur de la thèse de la rupture.

Pour ne plus revenir sur ce dernier point, disons tout de suite que cette circulaire ministérielle n'a aucun caractère obligatoire et qu'elle n'est que l'expression de l'opinion individuelle d'un ministre.

Le jugement du conseil des prud'hommes de Reims cité invoque encore l'article 2 de la loi du 2 juillet 1890 sur l'abrogation des dispositions relatives aux livrets d'ouvriers, pour soutenir que le droit commun, celui de l'article 1780, doit être suivi en cas de grève. Selon cet article, « le contrat de louage d'ouvrage entre les chefs ou directeurs des établissements industriels et leurs ouvriers est sou-

1. En voici le texte : « Vous pourrez parfois vous trouver en présence de grévistes qui, appartenant à des établissements dans lesquels les usages ou les règlements d'ateliers ont établi la clause du délai-congé, sembleront croire que la liberté de coalition les autorise à tenir pour nul et non avenu le contrat de louage. C'est là une erreur grave que vous devrez vous efforcer de dissiper. Collective ou individuelle, la rupture du contrat de louage est, en effet, soumise aux mêmes règles, elle peut donner lieu à une indemnité si les délais habituels n'ont pas été respectés. » (*J. off.*, 25 janvier 1893₂)

mis aux règles du droit commun et peut être constaté dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter ». Ce texte est général et du moment, dit le jugement, « qu'il n'existe aucune dérogation spéciale lorsqu'il s'agit de différends spéciaux, au cas de cessation de travail ou de grève », il faut appliquer à la grève, par extension, l'article 1780 du Code civil.

CHAPITRE IV

Généralité de la thèse jurisprudentielle Opinion dissidente

Pour la jurisprudence et pour une partie des auteurs la grève rompt le contrat de travail quelles que soient les circonstances qui motivent son explosion. On ne tient aucun compte du but que se proposent les grévistes par l'interruption de leur travail. L'effet est toujours le même : résiliation pure et simple du contrat par la grève elle-même, résiliation qui n'a pas besoin d'être prononcée en justice. Celle-ci dans ses arrêts ne fait que constater comme un fait accompli indépendamment de toute autre intervention, et dont elle a à tirer simplement les conséquences au point de vue des responsabilités, qui incombent à la partie en faute.

Tant il est vrai que la jurisprudence ne tient aucun compte des motifs de la grève, que la plupart des arrêts mentionnent tout simplement « attendu qu'une grève a eu lieu », ou bien « attendu que l'ouvrier a participé à une grève » sans s'inquiéter de ses motifs. Pour indiquer quelques exemples, nous

voyons la résiliation se produire que l'arrêt du travail ait lieu soit pour obtenir une modification plus favorable des conditions du travail (trib. civ. de Montbéliard, 25 juillet 1900 ; conseil prud'h. de Reims, 30 avril 1902), soit pour obtenir une augmentation de salaires, (trib. com. de Roubaix, 6 août 1891), soit à cause d'une contestation relative à l'exécution du contrat de travail, telle une retenue injuste ou prétendue injuste sur le salaire stipulé (justice de paix de Carvin, 16 janv. 1904, *Bull. off. du travail*, 1904, p. 225), soit pour des motifs extrinsèques au contrat de travail, comme pour obtenir le renvoi d'un contremaître (trib. com. Seine, 6 août 1902), ou pour obtenir la réintégration d'un employé syndiqué congédié (trib. com. Clermont-Ferrand, 29 décembre 1903, *Bull. off. du travail*, 1904, p. 223), ou pour se solidariser avec un ouvrier qui a été l'objet de mesures vexatoires de la part du patron (trib. com. Seine, 30 janv. 1864, cité).

De cette façon les juges constatent seulement la résiliation du contrat par la grève, ils n'ont jamais l'occasion de la prononcer eux-mêmes par l'application de l'article 1184 du Code civil.

Opinion dissidente. — Il n'en est cependant pas ainsi pour une partie des auteurs, qui admettent en principe la thèse de la rupture. Ceux-ci font une distinction entre les motifs qui ont conduit à l'arrêt du travail. S'agit-il de modifications concernant le contrat qui lie les ouvriers au patron, telles qu'une élévation de salaire, une diminution des heures de travail, le contrat est résilié par la grève et les juges n'ont qu'à le constater. S'agit-il, au contraire, de

revendications extrinsèques au contrat de travail, la grève à elle seule laisserait subsister le pacte primitif. Malgré la grève « il suffit, dit-on, de supposer que les ouvriers ont eu l'intention de laisser intégralement subsister le contrat de travail ». On prend ici en considération l'intention des ouvriers. La grève se présente avec les caractères que l'intention des parties a voulu lui attribuer. La résiliation est *essentiellement volontaire*, selon M. Hamelet (1), et, dans des cas de ce genre, la grève ne peut pas être considérée comme constituant de la part des ouvriers la résiliation soit expresse soit tacite du contrat de louage, car cela serait contraire à leur volonté. Pour le moment nous remarquons seulement que cette intention, qui est prise en considération dans la dernière hypothèse, ne l'est pas dans les autres. Pourquoi cela ? Ne mérite-t-elle pas la même importance partout, où il s'agit d'actes volontaires et non pas mécaniques ? Pour ces autres cas M. Hamelet dans sa thèse (note, page 161) le dit nettement : « Il ne suffit pas que les intéressés, tantôt patrons, tantôt ouvriers, cédant à des raisons de circonstance et d'intérêt personnel, aient adopté une certaine conception de la grève, pour que cette conception doive être érigée en vérité juridique. »

Rentre dans la seconde catégorie la grève déclai-

1. Hamelet, *La grève devant la loi et les tribunaux*. Thèse, Paris, 1904, p. 162. — Dans le même sens A. Villey *Le droit de coalition*. Thèse 1903, p. 96 et s. — Amiot et Demogue. « Jurispr. franç. Oblig. » (*Rev. trim. dr. civ.*, 1902, p. 894) et Demogue (*Revue trim. dr. civ.*, 1903, p. 894 en résumant la jurisprudence).

rée soit pour obliger l'autre partie à exécuter loyalement les clauses du contrat, soit, en dehors du contrat, pour obtenir le renvoi d'un employé, ou lorsqu'elle a le caractère d'une grève sympathique ou politique. Ainsi la grève générale belge, organisée en 1892 par le parti socialiste belge pour obtenir le droit de suffrage universel. Cette grève échoua, mais elle fut reprise en 1902 pour obtenir l'abolition du vote plural, dont elle n'avait pas pu empêcher l'établissement en 1892. On peut citer encore la grève des tullistes de Calais, commencée en novembre 1900, pour faire respecter la loi du 30 mars 1900, et qu'on pourrait appeler grève législative (1).

Mais cette distinction est plutôt apparente que réelle, car dans l'hypothèse d'une grève extrinsèque au contrat de travail on peut arriver au même résultat pour les patrons que dans l'hypothèse d'une grève ayant pour but de réformer ledit contrat, à l'aide des articles 1780 et 1184 du Code civil.

Le contrat de travail n'est pas rompu, soit ! Mais le patron peut résilier le contrat par sa seule volonté en vertu de la faculté reconnue aux parties par l'article 1780, en considérant la grève comme un motif sérieux, légitime de résiliation, et en observant le délai d'usage nécessaire, à défaut duquel il doit des dommages-intérêts. Nous demandons seulement s'il est bien certain que la grève, conduite d'une façon irréprochable, conformément à la loi, puisse constituer un motif de résiliation (2) (art. 1780 du C. civ.).

1. Léon de Seilhac. *Les grèves*, Paris, 1903, p. 209 et suiv.

2. V. note sous Cass., req., 18 mars 1902. S. 1903. I. 465.

En tout cas l'anéantissement du contrat serait l'œuvre du patron et c'est sur lui que retomberait la charge des dommages-intérêts, s'il y en avait lieu. Pour en éviter le risque et le transporter sur l'ouvrier le patron peut user de l'article 1184 du Code civil, en vertu duquel il demandera à la justice la résolution du contrat de louage pour inexécution d'engagements de la part des ouvriers. De cette façon il en obtiendra la résolution et il n'aura à prouver pour cela que l'inexécution de l'obligation, celle-ci fût-elle due à un cas de force majeure, car, comme nous l'avons montré, la jurisprudence admet la résolution du contrat par application de l'article 1184 du Code civil quels que soient les motifs de l'inexécution. Dans cette hypothèse encore (la question de la rupture mise à part) et pour les mêmes raisons indiquées auparavant nous serions disposé à exclure l'application de l'article 1184 au cas où c'est la force majeure ou le cas fortuit qui a forcé l'ouvrier à se mettre en grève. La solution contraire conduit même à des iniquités.

En effet, il a pu y avoir des grévistes entraînés malgré eux, contrairement à leur volonté, dans la grève. Ils ont pu être empêchés de travailler par suite de la violence des autres grévistes ou parce que la fermeture d'une partie des ateliers a rendu leur travail impossible. Vis-à-vis de ceux-ci, au moins, la grève présente tous les caractères d'une force majeure. Ils n'ont rien à se reprocher, on leur fait cependant subir les conséquences de la faute des autres, si toutefois il y en a une. Ils verront leur contrat résolu à l'aide de l'article 1184, si telle est

la volonté du patron. Ces ouvriers seront traités vis-à-vis du patron de la même façon que les grévistes coupables, eux qui, exempts de toute faute, ont, au contraire, le droit d'obtenir justice contre ces derniers si les violences, menaces, voies de fait ou manœuvre frauduleuses employées les rendent passibles du délit d'atteinte à la liberté du travail. Ce qui est plus, eux, qui ne demandaient pas mieux que de travailler, seront censés avoir résolu eux-mêmes le contrat à cause de l'effet rétroactif attribué à la sentence résolutoire rendue en vertu de l'article 1184.

On arrive ainsi par un détour au même résultat qu'avec la théorie générale des arrêts. Dans certains cas la grève rompt par elle-même le contrat de travail, dans d'autres où elle n'a pas par elle-même cette vertu, on la lui attribue à l'aide de l'effet rétroactif de la résolution obtenue par l'application de l'article 1184 du Code civil. Il y a dans les derniers cas combinaison des deux articles 1780 et 1184 du Code civil.

CHAPITRE V

Conséquences de l'application du droit commun à la grève

Nous avons vu l'argument d'analogie que la jurisprudence invoque pour étendre l'article 1780 au cas de cessation concertée du travail par les ouvriers. Quant au droit de coalition nous avons vu de même, que selon elle et selon les auteurs ce n'est que l'extension du droit qu'a chaque individu isolé de refuser le travail, qu'il y a assimilation entre la situation où un seul ouvrier cesse le travail et celle où des centaines ou des milliers d'ouvriers le font simultanément à la suite d'un concert préalable. Cette assimilation est admise, quoique, « en droit positif et en droit naturel, dit M. P. Leroy-Beaulieu, il n'y ait pas une assimilation absolue entre un acte spontané et isolé d'une part, et une série d'actes collectifs et concertés de l'autre part » (1).

« Seulement, continue-t-il, cette assimilation doit être complète. » Il doit y avoir identité absolue au

1. Paul Leroy-Beaulieu, *Econ. franç.* du 17 août 1895, précité, p. 205 et suiv.

point de vue du traitement juridique des deux situations. Ce point une fois admis, la jurisprudence ne manque pas de l'appliquer avec la dernière rigueur aux causes qui se présentent devant elle.

Le droit commun, c'est-à-dire le Code civil, devient applicable à la coalition, dont la grève n'est qu'une suite. Et si on se demande, à quel moment ce droit commun lui est applicable, on peut répondre par une distinction :

1^o Avant la cessation effective du travail par les grévistes on exige de la part de ceux-ci de se conformer à l'usage de la profession ou à la convention en donnant un délai de congé au patron, comme par réciprocité on mettrait le patron, en cas de lock-out, dans la nécessité d'avertir préalablement ses ouvriers, avant de fermer les ateliers. Observation donc par les parties du délai de préavis.

2^o Après la cessation effective du travail. Le contrat n'existe plus. Il s'agit d'établir les conséquences de sa rupture. Celles-ci peuvent se manifester à trois points de vue : *a*) déterminer les personnes auxquelles on peut imputer à faute la rupture du contrat pour leur faire supporter l'obligation de réparer le préjudice, qu'elles ont pu causer à la partie adverse ; *b*) rechercher l'état des relations juridiques entre les patrons et les ouvriers après la fin de la grève ; *c*) déterminer l'influence que peut avoir la durée de la grève sur le calcul du salaire de base servant à la fixation de l'indemnité accordée à l'ouvrier victime d'un accident du travail.

Reprenons chacun de ces points séparément :

SECTION I

§ 1. — *Obligation du délai-congé.*

Nous nous occuperons pour l'instant seulement de l'obligation pour les parties de respecter le délai de préavis au cas de grève en laissant de côté la question des dommages-intérêts dus à défaut de son observation pour la relier, avec la jurisprudence, à celle des dommages-intérêts dus pour faits de grève. Observons d'abord deux choses : 1^o La nécessité du délai-congé ne se conçoit pas dans le louage à durée déterminée, par conséquent, à propos de celui-ci la question ne peut pas se poser. Il n'est besoin, pour répondre à certaines exigences économiques, de délai-congé qu'au cas de résiliation unilatérale ; or, comme dans le contrat à durée déterminée la résiliation unilatérale n'existe pas, il n'existe pas non plus de délai-congé. 2^o Dans les cas où la grève ne rompt pas par elle-même le contrat à durée indéterminée, mais seulement par application de l'article 1184, il est logique d'exclure le même délai.

Nous avons vu que la jurisprudence admet, qu'il y a identité d'appréciation et égalité de traitement au point de vue juridique entre le fait qu'un seul ouvrier quitte le travail et celui que plusieurs le font à la fois après un concert préalable. Comme une première suite de cette assimilation les auteurs et les arrêts imposent à la partie qui rompt le contrat par la grève l'obligation d'en avertir préalablement l'autre partie. Pour motiver cette obligation on invoque

d'abord le droit commun, applicable à la grève, combiné avec la loi du 25 mai 1864. On renforce ensuite ces arguments juridiques par des raisons d'ordre humanitaire et social.

Application du droit commun. — Le délai-congé n'avait pas été réglé par le Code civil. Cette lacune a été comblée par l'usage et par la convention des parties. Il n'y a pas un usage général, il varie selon les professions et selon les localités. Là où de tels usages n'existent pas, on peut établir des délais par convention ; par contre, là où ils existent, il est admis qu'on peut les modifier ou même les supprimer par une convention, en établissant, par exemple, une faculté réciproque de départ ou de renvoi immédiat sans aucun délai de prévenance, du soir au lendemain(1).

Mais que ce délai soit établi d'une façon ou d'une autre, par une convention « expression ou tacite » comme dit la jurisprudence, les parties sont obligées de le respecter au cas de grève, comme au cas de congé individuel. Le principe général et fondamental, qui règle les rapports des hommes entre eux, est la loi du contrat formulée par l'article 1134 du Code civil : « Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. » L'ouvrier n'aura pas le droit de faillir au contrat de bonne foi auquel il s'est expressément ou tacitement engagé. Des causes autorisées par la loi seule (art. 1134 *in fine*) peuvent en amener la dissolution.

1. M. Planiol, *Dr. civil*, 2^e édit., t. II, n° 1884 et note 2.

Ce serait violer ces conventions que de permettre la rupture du contrat de travail par une grève sans délai de préavis. C'est ce que répètent à l'envi les arrêts de jurisprudence. Ainsi la Cour de cassation (req., 18 mars 1902, cité) dit que « la grève, quelque légitime qu'en fût l'exercice, ne laissait pas moins les parties dans les liens de l'engagement qu'elles avaient pris d'observer entre elles les délais d'usage... ».

« Attendu, dit d'autre part le conseil des prud'hommes de Reims, 30 avril 1902 précité, que lorsqu'il existe un délai-congé dans l'entreprise, c'est ce délai-congé qui doit servir de base aux intéressés pour établir le temps pendant lequel un accord pourra intervenir avant la rupture définitive, si elle doit avoir lieu ; — Attendu que, quand il n'existe pas de délai-congé, la rupture peut être immédiate, puisqu'elle est l'application du contrat intervenu entre les parties en conformité de l'article 2 de la loi du 2 juillet 1890 » (V. dans le même sens : trib. comm. Seine, 30 janv. 1894 et 6 août 1902. — Trib. civ. Montbéliard 25 juillet 1900. — Justice de paix de Paris (XI^e arr.), 27 déc. 1899, précité. — Trib. comm. Tarare du 30 déc. 1890. — Just. paix d'Hirson, 17 octobre 1891, *Rev. lég. mines*, 1892, p. 182. — Trib. comm. Clermont-Ferrand, 29 déc. 1903).

Et plus récemment encore, le tribunal civil de Narbonne, 23 juin 1904, précité, suit la Cour suprême en disant « que sans doute l'exercice du droit de coalition ne saurait en aucun cas légitimer de la part de l'ouvrier la brusque résiliation du contrat de travail ». (Cf. aussi trib. comm. Seine, 19 mai 1905, *Bull. off. travail*, 1905, p. 622.)

Loi du 25 mai 1864. — Pour affirmer davantage le maintien du droit commun sur ce point les arrêts font appel à la loi du 25 mai 1864. Cette loi a-t-elle admis quelque dérogation au droit commun, qui permette aux parties de passer outre l'obligation du délai-congé ? Dans tous les arrêts la jurisprudence affirme, que la loi sur les coalitions n'est qu'une loi purement pénale, qu'elle n'a touché en rien aux engagements civils qui lient les parties, régis par le Code civil, « que la législation nouvelle, dit le tribunal de commerce de Tarare, 30 décembre 1890, précité, n'a pas donné aux ouvriers le droit de violer les conventions librement formées entre eux et leurs patrons, que les délais qui devaient être autrefois respectés par l'individu, doivent l'être aujourd'hui par la collectivité... »

« Attendu, dit d'autre part le tribunal de commerce de Roubaix, 6 août 1891, précité, que la loi de 1864 n'a pas eu pour effet de délier ceux qui se coalisent des engagements qui les liaient précédemment et de les exonérer de la responsabilité du préjudice que pouvait naître la rupture desdits engagements (1). »

Voilà donc que la loi de 1864 n'a pas entendu délier les parties de l'observation de leurs engagements réciproques. C'est une loi purement pénale, qui a aboli un délit et l'a remplacé par un autre. Mais c'est tout. L'état de grève ne crée aucun droit

1. De même, tribunal de commerce de la Seine, 30 janvier 1894. *Gaz. Pal.*, 94. 1. 456. Dans le même sens le rapport et les conclusions dans l'affaire de la Cour de cassation du 18 mars 1902, précité.

particulier aux grévistes. A tous les points de vue, sauf le pénal, la grève est régie par le droit commun. Et ce droit commun impose l'obligation d'observer un délai-congé avant de mettre à exécution le plan concerté, lorsque ce délai-congé est stipulé dans le contrat de travail pour le cas de rupture individuelle conformément à l'article 1780 du Code civil. Si un tel délai n'existe pas expressément ou tacitement dans le contrat de travail pour la résiliation unilatérale, la grève pourra être soudaine, sans que cela puisse donner lieu à des poursuites car aucune clause du contrat n'a été violée.

Dans ce même ordre d'idées et pour mieux soutenir la thèse libérale on a recours aux travaux préparatoires de la loi de 1864, à l'aide desquels on montre, que cette loi n'a pas eu pour effet d'empêcher l'observation de tels délais. Ils se sont occupés de la question et en ont admis la possibilité. Donc, le droit commun qui prévoit le délai ne sort pas des prévisions du rapporteur de 1864.

Ce sont là des raisons d'ordre juridique. On les renforce par des raisons d'humanité et de loyauté et par les raisons d'intérêt public aussi bien que d'intérêt privé qui motivent ces délais. Si le congé de patron à ouvrier nécessite un certain délai entre la dénonciation et la cessation effective du travail, c'est pour que l'ouvrier puisse se retourner, c'est-à-dire pour qu'il ait le temps de chercher un autre emploi et de ne pas se voir du soir au lendemain jeté sur le pavé. Réciproquement, un délai préalable est nécessaire dans le cas de congé d'ouvrier à patron, pour que ce dernier ait le temps de chercher et de trouver un

remplaçant à l'ouvrier qui le quitte ; sinon la production se trouverait en partie arrêtée, quelquefois même irrémédiablement compromise. Cela est d'autant plus nécessaire en cas de grève, vu l'importance du préjudice, comme le reconnaît aussi dans ses considérants le conseil des prud'hommes de Reims (2). « En effet, dit-il, au point de vue du préjudice, il est impossible de comparer les effets d'un arrêt particulier avec celui d'un arrêt collectif ; qu'en renvoyant un ouvrier, même brusquement, celui-ci pourra trouver plus facilement un travail quelconque qu'il ne pourrait le faire si le marché se trouvait tout à coup encombré de bras ; et réciproquement le patron éprouvera moins de préjudice de l'arrêt brusque d'un ouvrier isolé, que de l'arrêt de toute une collectivité ; la grève dans son ensemble, est donc, toute proposition gardée, plus préjudiciable, que l'arrêt particulier, quelle qu'en soit la victime. »

Le délai de préavis est donc imposé à chacune des parties, afin d'empêcher les inconvénients que pourrait avoir pour l'autre une cessation imprévue et brusque du travail. Et cela trouve d'autant mieux sa raison d'être en cas de grève.

Mais il n'y va pas seulement de l'intérêt privé dans lequel le côté humanitaire ressort clairement, qu'il s'agisse du patron ou surtout de l'ouvrier. Il y a à la consécration du délai en cas de grève un intérêt plus respectable encore, c'est l'intérêt général de l'organisme industriel, l'intérêt social lui-même.

1. V. M. Hamelet, thèse précitée, p. 172 et suiv.

2. 30 avril 1902 (*Le Droit*, 7 mai 1902).

La brusque désertion d'un atelier par les grévistes peut avoir une répercussion fâcheuse non seulement sur l'industrie qui a été directement atteinte, mais aussi sur celles qui sont en liaison étroite avec elle. Ainsi une grève dans les charbonnages peut amener le ralentissement ou même la destruction de certaines autres industries, auxquelles le charbon fournit la force motrice ou la matière première. Déjà apparaît ici l'intérêt social, national du pays. N'ayant plus les éléments nécessaires pour son développement, telle industrie peut cesser d'exister dans un endroit pour être transférée ailleurs. C'est ce qui allait se passer lors de la grève des tullistes de Calais en 1900. Des industriels anglais proposèrent aux chefs d'industrie de Calais de transporter chez eux leurs métiers sous le prétexte que « la tyrannie des syndicats et des lois qui les protègent en France, dont les effets peuvent être si désastreux, s'ils ne sont pas combattus par la prévoyance des fabricants, peuvent ruiner l'industrie tullière de Calais ». Une telle calamité ne peut pas se réaliser, disaient-ils dans leur lettre adressée aux fabricants de Calais (1). D'autre part le maire du Puy proposait aux mêmes patrons Calaisiens de transporter leur industrie dans la Loire (2).

De mêmes des débouchés peuvent être perdus, et par cela même acquis à des nations rivales.

Ces quelques considérations sont suffisantes pour montrer la complexité des intérêts qu'une cessation

1. V. cette lettre, Seilhac. *Les grèves*, Paris, 1903, p. 222

2. *Eod. loco*, p. 223.

collective de travail peut atteindre. Il importe, selon les économistes, de rendre ces interruptions autant rares que possibles et de plus en plus moins préjudiciables. Un des moyens pour atteindre ce but, c'est d'en empêcher la déclaration brusque par un délai que l'on doive observer avant la cessation effective du travail. « On ne peut contester que la rupture des obligations contractées par les ouvriers, lorsqu'elle a lieu par suite d'un concert, n'ait de beaucoup plus graves inconvénients. Le droit de coalition serait exercé plus loyalement si un délai minimum devait s'écouler entre la déclaration collective des ouvriers et la cessation du travail. Il y a à cet égard dans la loi de 1864 une lacune déplorable : la grève est la guerre soit, mais alors qu'elle soit soumise aux lois de la guerre entre nations civilisées, qu'elle ne puisse pas commencer *ab irato* sans avis préalable, sans essais d'une solution amiable ! » (1) On voit dans ce délai une condition que la loi devrait imposer à la rupture du contrat de travail par la grève. « Bien loin que la grève autorise la rupture du contrat (il s'agit de la convention relative au délai), dit M. Leroy-Beaulieu, elle rend nécessaire que les lois et les pouvoirs publics s'appliquent davantage à empêcher et à réprimer cette rupture » (2).

Si la loi de 1864 ne l'a pas fait, le jurisprudence le fait en appliquant à la grève le droit commun suivi

1. P. Cauwès. *Cours d'économie politique*, 1893. t., III, p. 142.

2. Paul Leroy-Beaulieu. *Traité d'écon. politique*. 1906. t., II, p. 437.

pour la résiliation unilatérale du contrat de travail. Elle exige ce délai en cas de grève et sanctionne son inobservation par l'allocation de dommages-intérêts à la charge de celle des parties qui est en faute. En agissant ainsi elle ne peut pas se reprocher d'agir contrairement au droit, à l'équité, à la loyauté et à l'intérêt social. « Il ne peut pas y avoir en droit, répète M. P. Leroy-Beaulieu, de grève immédiate, il ne peut y avoir que des grèves à terme » (1). Nous verrons bientôt si cette formule est « d'une stricte justice et si elle seule répond aux nécessités sociales » comme le dit le même auteur.

Il y a cependant un cas où la thèse jurisprudentielle admet, que, quoique des délais congé aient été prévus, les parties ne sont pas tenues de les respecter ou mieux ne sont pas coupables de leur inobservation. C'est le cas où la grève peut être considérée comme un cas de force majeure (art. 1147 et 1148 du C. civ.). Le cas fortuit ou la force majeure peuvent empêcher le débiteur d'exécuter son obligation, peuvent amener un retard à son exécution, ou même la lui rendre impossible. Si la force majeure amène seulement un retard à l'exécution, l'état des relations juridiques des parties n'est en rien changé, mais la force majeure peut rendre, dans un contrat synallagmatique, l'obligation d'une des parties inexécutable. Dans ce dernier cas, l'obligation qui incombait à l'autre partie disparaît par contre-coups. Le rapport juridique qui liait les parties est anéanti, celles-ci

1. Paul Leroy-Beaulieu. *Econ. franç.*, précité, p. 205 et suiv.

retournent à l'état normal, et recouvrent leur pleine et entière liberté l'une vis-à-vis de l'autre. Dans les deux cas pourtant, la force majeure, prouvée par celui qui l'invoque à sa décharge, lui enlève toute responsabilité pour le retard ou pour l'inexécution de l'obligation.

Dans l'hypothèse d'une grève comment la situation se présente-t-elle ? Peut-on considérer la grève comme une force majeure qui dispense les ouvriers de l'observation des clauses de leur contrat de travail, parmi lesquelles la clause de délai-congé, et même rend-elle inexécutable le contrat de travail au point d'en amener la destruction juridique ? Sur ce dernier point d'abord : la jurisprudence soutient que la grève rompt le contrat de travail. Elle le dit d'une façon générale sans distinguer si les ouvriers se sont affiliés à la grève de leur propre gré ou de force. Du moment qu'on devient gréviste le contrat est rompu. Il n'y a pas à rechercher les motifs qui vous ont décidé à agir. Ce n'est certes pas une solution juste. Si nous raisonnons dans la théorie de la jurisprudence elle-même, la grève n'est qu'une dénonciation collective du contrat de travail ; cette dénonciation, selon l'article 1780 est essentiellement volontaire. Il y a donc dans la grève considérée comme une résiliation collective du contrat de travail une manifestation de volonté tacite. Or, où voit-on cette volonté tacite chez le gréviste involontaire, celui qui ne s'est mis en grève que malgré lui comme nous le montrerons bientôt. Il n'y a rien à lui reprocher, il n'a pas agi librement et pourtant on le punit par la résiliation de son contrat de travail. Ce n'est pas

juste. D'ailleurs, comme nous le verrons, la grève rend momentanément l'obligation inexécutable et non pas définitivement. L'exécution reprend à l'issue de la grève à moins de circonstances spéciales, mais sur cette question nous reviendrons dans la seconde partie de notre étude.

Il est cependant, vrai que cette rupture du contrat décharge le gréviste involontaire de toute responsabilité (art. 1147 et 1148 du C. civil).

Qu'advient-il maintenant de la clause de délai-congé ? Nous avons vu que la jurisprudence exige l'observation de cette clause, elle n'en dispense que ceux des grévistes pour lesquels la grève présente les caractères d'une force majeure. C'est l'application du droit commun, et il ne pouvait en être autrement.

Pour déterminer quels sont les grévistes qui sont dispensés de l'observation du délai-congé, la jurisprudence procède à une distinction parmi eux. Il y en a quise mettent en grève volontairement, d'autres qui le font malgré eux. Pour ces derniers la grève constitue une force majeure. Comment cela peut-il arriver ?

La loi de 1864 a accordé la liberté de coalition et rendu, par conséquent, la grève légitime. Ce droit de grève cependant n'a pas été admis à l'état de droit absolu. C'eût été, en l'admettant, apporter une entrave au libre exercice d'un autre droit incontestable, la liberté du travail, liberté dont la garantie est une condition *sine qua non* dans l'état social actuel. Des violences, voies de fait, menaces ou manœuvres frauduleuses auraient pu être employées par une partie des ouvriers d'une usine, ou même par des

personnes étrangères à l'usine à l'effet d'intimider leurs camarades et de les forcer de cesser le travail malgré eux pour faire grève commune. Des mesures sévères (art. 414 et 415 du C. pén.), en dehors du droit commun, ont été prises afin d'assurer cette liberté du travail. On a transformé en délits sévèrement punis les violences, voies de fait, menaces ou manœuvres frauduleuses exercées sur les ouvriers afin d'amener ou de maintenir, tenter d'amener ou de maintenir une cessation concertée de travail dans le but de forcer la hausse ou la baisse des salaires ou de porter atteinte au libre exercice de l'industrie ou du travail (Art. 414 du C. pén.). De cette façon le législateur de 1864 a voulu protéger la liberté de ceux qui veulent continuer leur travail à l'usine et faire en sorte que la grève soit un acte librement et volontairement consenti par ceux qui l'exercent. C'est justement à cette disposition légale — et à défaut d'elle la solution serait la même, — que se rattache la distinction faite par les arrêts entre le gréviste volontaire et le gréviste involontaire. Des ouvriers se mettent en grève volontairement et librement. Ils exercent sur d'autres qui n'y consentent pas des actes de violences ou autres pour les y forcer. Ces actes constituent pour ceux qui s'en rendent coupables des délits. Ils prennent, au contraire, le caractère de force majeure à l'égard de ceux des ouvriers qui les subissent. Ce ne sont cependant pas là les seuls actes de force majeure qui peuvent conduire un ouvrier à interrompre son travail, il peut y en avoir bien d'autres. Ainsi que le dit le tribunal civil de Montbéliard, « il n'y a force majeure que pour les ouvriers

qui, manifestant l'intention de continuer le travail en sont empêchés par une circonstance indépendante de leur volonté, telle que la violence de la masse des non-travailleurs ou la fermeture de l'atelier imposée par l'abstention du plus grand nombre » (1). C'est vrai que toutes ces circonstances peuvent se produire à l'égard d'un ouvrier et l'empêcher de travailler sans l'affilier par cela même à la grève. Nous laissons ce point de côté, car il ne rentre pas dans notre hypothèse. Le plus souvent ces mêmes actes, violences ou tous autres tendant au même but, forcent l'ouvrier non seulement à cesser son travail, mais à s'affilier en même temps à la grève, font de lui un gréviste involontaire.

Cette distinction est absolument vraie et conforme à la réalité des choses en cas de grève. De cette façon, il est faux de dire, comme le fait M. Letellier dans son rapport sous Cassation requête, 18 mars 1902, précité, que la loi de 1864 « en assurant par des mesures sévères la liberté du travail a rendu insoutenable la thèse qu'on ne se mettrait point en grève sans le vouloir » et que « s'il y a jamais force majeure en matière de grève c'est non pour les grévistes, mais pour les ouvriers qui manifestant l'intention de continuer le travail en sont empêchés par la violence de la masse des non-travailleurs ou la fermeture des ateliers imposée par l'abstention du plus grand nombre. » Il est faux « que les grévistes ne rompent le contrat de travail, qu'après qu'ils s'y sont volontairement et librement décidés » ; il est faux que la

1. Jugement du 25 juillet 1900, précité.

grève est toujours à l'égard de tous les grévistes « un acte de libre volonté n'ayant rien de commun avec la force majeure » (1). Admettre cette idée, ce serait tomber dans l'injustice. Ce serait encore méconnaître la réalité des choses, et le droit pour être vivant et pour remplir son rôle social ne doit jamais perdre le contact des faits, dont il règle la situation juridique.

Il est donc de toute évidence, que parmi les ouvriers il y en a qui font la grève par suite d'une contrainte, d'une violence à laquelle ils cèdent. « Oui, assurément, dit M. l'avocat général Feuilloley sous Cassation, 18 mars 1902, la grève peut être parfois un cas de force majeure. Ne voyons-nous pas trop souvent, l'ouvrier qui voudrait accomplir l'engagement de travail qu'il a contracté, arraché par la violence à l'atelier ? Ne voyons-nous pas aussi des patrons obligés, pour un motif identique, à fermer les usines et à renvoyer les ouvriers qui voudraient continuer le travail ? Mais ce n'est nullement le cas de l'espèce actuelle. Le jugement constate que Loichot a été un gréviste volontaire, que c'est de son plein gré qu'il a quitté l'atelier et rompu le contrat de travail sans observer le délai de prévenance, qui en formait l'une des clauses. » L'examen le plus léger des faits de grève montre que la distinction admise entre le gréviste volontaire et le gréviste involontaire est absolument vraie et juste.

Quant aux conséquences de cette distinction, l'ouvrier qui s'est mis en grève malgré lui, contrairement à sa volonté, a pu ne pas observer le délai que lui

1. Trib. de comm. de Lyon, 12 janv. 1900 (D. 1900. 2. 199).

imposait le contrat de travail. Les événements l'ont forcé à quitter son patron sans l'avertir un certain temps à l'avance selon la convention ou l'usage. L'inobservation de cette clause du contrat ne lui est pas imputable à faute, il n'a rien à se reprocher. La force majeure dont il a été victime l'exempte de toute responsabilité (art. 1147 et 1148) (1).

Au point de vue donc de la question de savoir si la grève est pour l'ouvrier un motif suffisant d'abandonner un chantier ou un atelier sans congé, on ne saurait donner une réponse unique. On devra examiner en fait la situation de l'ouvrier. Celui-ci devra prouver la force majeure ou le cas fortuit qu'il invoque et c'est aux juges du fait de décider si la volonté de l'ouvrier a été suffisamment libre pour le rendre responsable de l'inobservation du délai de préavis.

En ce qui concerne l'appréciation des actes de violences ou manœuvres frauduleuses qui ont amené le chômage forcé de certains ouvriers, nous avons une observation à faire. Nous croyons que les tribunaux devraient se montrer très larges dans leur appréciation.

1. Dans le sens de la distinction : Trib. comm. Tarare, 30 janv. 1890, *La Loi*, 31 janv. 1891. — Trib. civ. Seine, 5 août 1893, *La Loi* 13-17 août 1893. — Trib. civ. Montbéliard, 25 juillet 1900. *Bull. off. trav.*, 1901, p. 22. — Dijon, 3 juillet 1900 (D. 1901. 2. 251. — Justice de paix, Paris, (XI^e arr.), 27 déc. 1899, *La Loi*, 29 déc. 1899. — Nancy, 15 juin 1903, *Rec. de Nancy*, 1903, p. 279. — Douai, 23 nov. 1903, *Gaz. des Trib.*, 29 janv. 1904 ; — Implicitement C. cass., req., 18 mars 1902. D. 1902. 1. 323, avec les conclusions de M. l'avocat général Feuilloley. — De même, Hamelet, thèse précitée, p. 185 et suiv.

Non pas qu'il faille méconnaître les caractères essentiels de la force majeure ou du cas fortuit, prévus par l'article 1147 du Code civil. Seulement ces mêmes caractères doivent être envisagés largement par la jurisprudence. Pour cela il est nécessaire de rappeler en peu de mots la façon de comprendre le cas fortuit et la force majeure.

Nous n'entrerons certainement pas, car cela est en dehors de notre étude, dans la discussion de savoir si le cas fortuit et la force majeure constituent sous des noms différents une cause identique d'exonération pour l'ouvrier gréviste, ou s'il y a là deux causes différentes. La question nous paraît tranchée dans le second sens (1).

Le trait commun au cas fortuit et à la force majeure est l'extériorité du fait. Le texte de l'article 1147 est formel là-dessus, il embrasse évidemment les deux hypothèses visées dans l'article 1148 du Code civil. Ce doit être selon l'article 1147 une « cause étrangère » qui ne peut pas être imputée au débiteur. Il faut donc que l'obstacle qui empêche l'exécution de l'obligation soit : 1° indépendant de la volonté du débiteur ; 2° qu'on ne puisse pas le lui imputer à faute, qu'il soit insurmontable (2). Il faut donc qu'il y ait de la part du débiteur impossibilité d'exécuter son obligation ; 3° Une condition est encore nécessaire, commune au cas fortuit et à la force majeure, c'est que l'obstacle ait été imprévu et, ajoute M. A.

1. V. à ce sujet. M. Ambroise Colin, note sous Paris, 13 nov. 1903 (D. 1904. 2.73).

2. Planiol, t. II, n° 232.

Colin, impossible à prévoir, pour qu'il y ait vraiment impossibilité d'exécution.

Quant au critérium qui distingue le cas fortuit de la force majeure, nous nous bornons à citer le passage même de M. Ambroise Colin, qui est d'une netteté de pensée et d'une précision hors de doute : « La différence, très simple et très naturelle, découle de la lecture des textes classiques et jusqu'à un certain point des vocables employés. La *force majeure*, c'est toujours la force irrésistible, l'*acte de Dieu* des Anglais (tempête, foudre), le fait du prince, le fait de guerre, la violence armée, l'obstacle *absolu* en ce sens qu'il aurait arrêté n'importe qui comme le débiteur lui-même, la force ennemie, *majeure*, c'est-à-dire plus forte que n'importe quelle autre force en action dans le commerce juridique. Le cas *fortuit*, dès lors, doit correspondre à la force qui n'est pas irrésistible *absolument* mais qui l'est *relativement*, je veux dire par rapport au débiteur et aux moyens d'action dont il dispose ; c'est l'obstacle auquel sa bonne volonté s'est heurtée mais dont une autre volonté plus puissante, mieux outillée, aurait sans doute triomphé. » (Comp. fr. 33 et 34, D., loc cond., XIX, 2.)

De là il résulte que le gréviste involontaire doit être exempt de toute faute au cas d'inobservation des délais de prévenance, toutes les fois qu'il a fait tous les efforts dont il est capable pour prévenir la cessation du travail de sa part et qu'il n'y est pas arrivé malgré lui. Il faut chercher si les violences ou autres actes ont eu l'effet d'annihiler ou de contraindre la volonté de chaque ouvrier en particulier. Il

faut pour ainsi dire rechercher l'influence de ces actes par rapport à l'ouvrier qui les a subis, *in concreto*, par rapport à sa situation matérielle, à ses qualités morales ou intellectuelles. C'est l'impossibilité relative qu'il faut s'attacher à découvrir. A ce point de vue tout concourt, croyons-nous, à faire fléchir plus aisément la volonté d'un ouvrier, que d'une autre personne. A-t-il une certaine fortune ? Il peut craindre pour elle non seulement les menaces de ses camarades, mais aussi leurs agissements mal intentionnés. Il peut craindre pour sa famille et pour tout ce qui l'entoure. Un esprit plus simple, moins cultivé se laisse plus facilement attirer par l'illusion de revendications difficilement réalisables, peut-être même impossibles, revendications auxquelles il attache des espérances mal bâties et dont il tâche d'amener la réalisation par une action commune et concertée à laquelle les manœuvres frauduleuses et les violences réussissent à l'associer d'autant plus facilement, que son esprit est moins préparé à la résistance. On berce les ouvriers d'illusions et on les attire malgré eux à la grève par des manœuvres habilement conduites, par des violences ou autres moyens illicites. Ames débiles arrachées à leur paix et à leur travail par les agissements illicites de leurs semblables, d'une minorité quelquefois, de quelques meneurs ou fauteurs de grèves, par métier, souvent. Moins on a l'esprit préparé à soutenir les assauts de la malveillance et de la félonie des autres, plus facilement on en est dupe. Plus son état matériel est précaire, et c'est justement le cas des ouvriers, plus on est prêt, par amour d'une illusion trompeuse et

par peur de voir son bien et son avenir menacés, à se faire, malgré soi, le collaborateur d'un mouvement gréviste.

En résumé donc situation matérielle précaire, qualités intellectuelles et morales mal préparées à la résistance, toutes circonstances de nature à faire plus facilement fléchir la volonté sous le coup des violences ou des manœuvres trompeuses. Et pour cela quelquefois des agissements très peu dissimulés, qui sur des volontés mieux éduquées ou sur des esprits plus vigoureux n'auraient aucune prise, suffisent dans notre hypothèse. Pour ces motifs nous croyons qu'il faut, tâche qui incombe à la jurisprudence, apprécier largement tous les moyens violents ou frauduleux employés par les uns des grévistes contre les autres ; et encore les apprécier par rapport à chaque individu spécialement, eu égard à ses propres facultés et puissance de résistance, donc *in concreto* et non pas *in abstracto*, c'est-à-dire en prenant comme moyen terme de comparaison un certain type moyen de facultés intellectuelles et morales et sa puissance de réaction contre les agissements extérieurs.

Quel reproche pourrait-on faire à cette façon d'apprécier *in concreto* les violences et les manœuvres frauduleuses en cas de grève ?

Nous n'en voyons aucun à moins de considérer comme une objection, qui d'ailleurs n'est pas difficile à écarter, la difficulté pour le juge d'envisager pour chaque gréviste involontaire sa conduite particulière, sa manière propre de résister aux influences extérieures. Il faudrait, pourrait-on dire, pénétrer dans la conscience de chacun, ce qui serait une

recherche très difficile à faire. Il vaudrait, par conséquent, mieux établir un type moyen abstrait de comparaison, une synthèse de facultés intellectuelles et morales, avec un degré bien délimité de réaction contre les influences extérieures, et ce serait par comparaison à cette moyenne mesure qu'on envisagerait le plus ou moins de réceptivité de chaque individu. Alors, aurait subi une force majeure seulement l'ouvrier dont la conduite se serait rapprochée de ce type abstrait. Pour répondre à cette objection disons tout de suite, que, s'il y a difficulté à apprécier par rapport à chaque gréviste, individuellement l'influence des menaces, violences ou manœuvres frauduleuses, il n'y a cependant pas impossibilité. Et on ne doit écarter une solution équitable qu'en face de l'impossible et non du difficile.

En outre, comment procéderait-on pour établir ce type abstrait d'un ouvrier pour lequel les violences, etc., constitueraient la force majeure ou le cas fortuit capable de faire fléchir cette volonté abstraite ? Par quel moyen arriverait-t-on à dégager ce type unique de comparaison, ce *bonus paterfamilias* de notre espèce ? Par une analyse suivie d'une synthèse, dirait-on. C'est vrai, seulement l'emploi de cette méthode scientifique conduirait-il à un résultat satisfaisant ? Et même si on arrivait à établir ce type abstrait, quelle utilité présenterait-il ? La simplification de la tâche du juge chargé de trancher le différend ? Ce serait, croyons-nous, inexact de le dire, parce que sous l'apparence de faciliter les recherches du juge on méconnaît l'organisme humain, le fait que chaque individu a sa nature propre, son tempéra-

ment spécial, que les facultés morales et intellectuelles de chacun sont dissemblables quant à leur force de résistance aux influences des agents extérieurs. Ce qui pour l'un peut constituer un cas fortuit, ne l'est peut-être pas pour un autre. Le même fait ne peut pas être considéré de la même façon pour tout le monde, quand il s'agit, bien entendu, d'une impossibilité relative. Et c'est pourtant ce à quoi on arriverait en créant un type abstrait de comparaison. Ce serait méconnaître la nature humaine ; ce serait sortir de la réalité de la vie, qui est faite de facultés intelligentes et librement agissantes et non pas mécaniques, pour se transporter dans le domaine d'une abstraction, dont on veut ramasser les éléments partout, afin que chaque cas particulier puisse rentrer sous l'hypothèse générale, mais qui justement à cause de cela conduit à la contradiction et à la méconnaissance des forces individuelles, qui seules doivent être prises en considération.

On pourrait peut-être penser à une analogie entre notre hypothèse et certains cas où le code civil apprécie la responsabilité *in abstracto*. Ce sont les cas des administrateurs des biens d'autrui, tel que le tuteur, etc. Mais une petite comparaison entre notre hypothèse et celles-ci nous montrera que cette analogie n'est pas possible.

Dans l'hypothèse ordinaire de la *culpa in abstracto*, du *bonus paterfamilias*, qui rend, le tuteur par exemple, responsable de tels faits et dans une telle limite, il s'agit d'actes d'administration d'un patrimoine. Ce sont des actes spéciaux reconnus et classés par la loi, qui sont toujours les mêmes quel que

soit le tuteur qui les fait, quel que soit le patrimoine au sujet duquel ils ont lieu. Ils présentent donc un caractère d'objectivité. C'est ce caractère d'objectivité que la loi envisage en obligeant tous les administrateurs de la même catégorie à les faire et en les soumettant à une responsabilité uniforme à défaut pour eux de les avoir accomplis.

Dans le cas de violences ou autres actes en cas de grève, ce caractère ne se retrouve pas. Il existe bien entendu pour déterminer le caractère délictueux de l'acte. Mais ce n'est pas l'acte en lui-même qui exempte le gréviste involontaire de sa responsabilité, c'est, au contraire, un fait personnel à celui-ci, c'est le fait que l'ouvrier s'est trouvé dans l'impossibilité de prévoir et d'éviter cet acte délictueux et qu'il n'a rien à se reprocher. Et cela dépend de ses capacités naturelles, qui diffèrent essentiellement pour chaque individu. Le fait qui fait voir dans les agissements extérieurs une force majeure est ici essentiellement subjectif. Ce caractère de subjectivité empêche, croyons-nous, toute analogie entre cette situation et celle de la *culpa in abstracto* du Code civil. Dans un cas on a des actes déterminés que la loi ordonne de faire ou de ne pas faire, dans un autre on a des volontés individuelles, des forces inégales, libres d'agir, mais plus ou moins impressionnables.

En résumé, la jurisprudence fait la distinction entre le gréviste volontaire qu'elle rend responsable de l'inobservation de la clause de délai-congé et le gréviste involontaire, qui, n'ayant rien à se reprocher, parce qu'à son égard la grève est un cas fortuit, ne répond de rien, s'il n'a pas observé le délai-congé.

Elle applique cette distinction aussi bien au cas de grève partielle, qu'au cas de grève générale.

Mais ne serait-il pas possible de considérer quelquefois la grève, partielle ou générale, comme un cas fortuit ou une force majeure d'une manière générale et uniforme pour tous les grévistes et passer outre la distinction faite par la jurisprudence ? Les circonstances de fait, qui agissent sur la volonté des grévistes, ne peuvent-elles jamais donner à la grève le caractère de force majeure à l'égard de tous les grévistes, même de ceux que la jurisprudence appelle grévistes volontaires ?

On a prétendu devant les tribunaux que la grève est par elle-même une force majeure. Par cela même qu'une grève est déclarée, il y a force majeure pour les ouvriers qui peuvent quitter brusquement leur travail pour s'y affilier sans être responsable de l'inobservation du délai-congé auquel ils étaient tenus. C'est une idée absolue, qui a été soutenue devant les tribunaux par les défenseurs de la cause ouvrière. Peut-être n'y a-t-on recouru qu'en désespoir de cause pour éviter une condamnation certaine dans le cas où une grève a été déclarée sans observation des délais de préavis, que la jurisprudence exige. C'est ainsi que paraît avoir l'air le pourvoi dans l'affaire Loichot, citée, qui après avoir dit que la grève est pour les ouvriers l'exercice d'un droit, continue : « ou constitue, au moins, un cas de force majeure ». Quoi qu'il en soit cela a été soutenu.

Cela a eu lieu pour le cas de grève partielle comme dans l'affaire soumise au tribunal commercial de Lyon (12 janvier 1900. D. 1900. 2. 199), dans laquelle

l'ouvrier Barreton soutient « que s'il a quitté Chate-nod sans finir la pièce, c'était pour faire grève, que c'est là un cas de force majeure qui excuse son brus-que départ et doit lui faire conserver ses droits à la rémunération du travail de mise en train », préten-tion, à laquelle le tribunal répond par la distinction indiquée.

Cette opinion a été surtout soutenue pour le cas de grève générale. Si cependant elle devait être admise, elle devrait l'être tout aussi bien pour le cas de grève partielle que pour celui de grève générale, car les conditions dans lesquelles se présentent les deux situations sont les mêmes. Telle a été l'affaire soumise au tribunal de commerce de Tarare, jugée le 30 décembre 1890. (*La Loi*, 31 janv. 1891.) Dans cette affaire le tribunal repousse l'idée, que la grève générale est une force majeure pour tous les ouvriers sans distinction, idée, qui avait obtenu en sa faveur l'adhésion du conseil des prud'hommes chargé de cette affaire en première instance. « Attendu que le 20 octobre 1890, dit le tribunal, le bureau général du conseil des prud'hommes a rendu un jugement qui repousse cette demande (celle du patron en dom-mages-intérêts pour rupture brusque) sous le pré-texte que la grève générale est un cas de force majeure qui entraîne la résiliation des contrats entre patrons et ouvriers et dispense par suite les uns et les autres de la formalité du congé d'usage. »

Est-elle vraie cette idée absolue, que la grève serait une force majeure d'une façon générale? Cela n'est pas possible.

Pour le démontrer, analysons le caractère que

revêt le droit de grève. Ce n'est pas un droit qui ait sa fin en lui-même. Si la loi a reconnu la coalition et par conséquent la grève, elle l'a fait pour accorder un moyen légal à ceux qui désirent atteindre certains buts. C'est un moyen légitime mis à la disposition des intéressés. C'est un droit qui, comme tous les droits reconnus par la loi, ne peut jamais par lui-même constituer une force majeure. Il dépend, comme tout droit, du libre exercice de celui qui en est le titulaire. Le droit de grève est donc un moyen volontaire. Il n'y a d'exception que pour le cas où la volonté du titulaire a été forcée à l'exercer au moyen de l'un des faits auxquels l'article 414 du Code pénal attribue le caractère de délit, mais sur cette hypothèse nous ne revenons pas. Nous l'écarterons aussi des développements qui suivent.

De plus, la façon même d'exercer le droit de grève fait voir que la grève ne peut pas être par elle-même une force majeure. En effet, pour qu'il y ait grève, le concert préalable en vue d'une cessation simultanée du travail et cette cessation simultanée elle-même sont nécessaires. Cette action concertée résulte de la réunion d'adhésions données librement et en connaissance de cause ; elle montre que la grève est un acte de libre volonté (sauf l'hypothèse exclue de l'art. 414 du C. pén.).

Mais ces volontés, qui s'entendent pour exercer le droit de grève, libres juridiquement, le sont-elles aussi moralement ou socialement ? Il est certain que ces volontés sont déterminées par une cause quelconque, elles doivent avoir un motif pour les faire agir. En principe et d'une façon générale ce motif

n'enlève pas aux individus leur liberté de pensée et d'action. C'est cependant ce motif que nous allons envisager pour voir, si dans certains cas il ne peut pas présenter les caractères de la force majeure ou du cas fortuit, tels que nous les avons indiqués rapidement ci-dessus. Pour voir donc si ceux qui cessent le travail d'une façon concertée et simultanée, l'ont fait malgré eux et sans qu'il fût en leur pouvoir de l'éviter, nous devons nous reporter aux mobiles qui mettent les grévistes en mouvement et voir s'ils peuvent revêtir le caractère d'événements indépendants de la volonté de chacun et insurmontables (art. 1147 du C. civ.).

Voici ce que nous dit à ce sujet le tribunal de commerce de Tarare cité : « Que rappelant à contre sens une citation isolée du rapport de M. Emile Ollivier, il (le jugement prud'hommal) croit que tous les contrats sont résiliés de plein droit parce que la grève générale est déterminée par une passion impétueuse qui s'est emparée des ouvriers, qui les maîtrise et les entraîne de telle sorte qu'ils n'agissent plus volontairement et librement.

« Attendu que le tribunal n'a pas à rechercher, si cette manière de considérer l'ouvrier comme privé de son libre arbitre par une passion impétueuse et comme n'ayant plus l'usage de sa liberté ni de sa volonté propre et suffisamment respectueuse des droits et des personnes qu'elle a la prétention de défendre, mais que, dans tous les cas, ce genre de raisonnement est en contradiction d'abord avec les principes généraux du droit qui n'admettent pas qu'un majeur non interdit invoque ses passions et à

plus forte raison celles de son entourage pour se soustraire à ses engagements ; ... Attendu que l'invocation à l'article 1148 du Code civil et aux règles de force majeure n'a rien à faire aux débats ; que, pour que la grève pût être considérée comme un cas de force majeure, il serait nécessaire qu'elle fût imposée à l'ouvrier par une volonté extérieure, à laquelle il lui serait impossible de se soustraire, mais que, précisément la grève est un fait auquel l'ouvrier est libre d'accorder ou de refuser son consentement et que nul ne peut alléguer son propre fait comme constituant à son propre égard un cas de force majeure. »

Nous voyons d'après cette sentence, que le tribunal se refuse à admettre que la grève générale soit un cas de force majeure, et pour le démontrer il envisage le mobile des grévistes comme une passion, qui s'empare des âmes ouvrières et les entraîne à la grève. Cette passion, qui leur enlèverait le libre arbitre, est un fait propre à chacun et comme tel il ne peut pas être allégué comme cas de force majeure. Le tribunal ne prend en considération qu'un seul des aspects que peut présenter le mobile d'une grève. La passion, dit-il ! Ce n'est qu'un côté et encore c'est vague. Nous pouvons encore envisager ce motif sous la forme de l'idée de solidarité qui se manifeste dans les grèves sympathiques, sous la forme de revendications économiques, politiques ou autres.

Passons un peu en revue ces différents mobiles d'une grève pour voir, s'ils peuvent lui donner le caractère d'une force majeure d'une façon générale à

l'égard de tous les grévistes, même de ceux que la jurisprudence appelle des grévistes volontaires.

La solidarité n'est pas une force majeure ; on la concevrait difficilement comme telle. En effet, elle peut venir de la part de ceux qui s'affilient à une grève déjà déclarée et peu importe que ce soient des ouvriers d'une industrie similaire ou d'industries connexes qui agissent par esprit de solidarité. Il y a là des grévistes volontaires, qui par la cessation de leur travail désirent affirmer la communauté d'intérêts, de but ou leur solidarité morale avec une fraction de leur classe. C'est ce qui se passe dans les grèves dites sympathiques.

Quant à ceux qui ont pris l'initiative du mouvement, il est impossible de considérer l'idée de solidarité à leur égard comme une force majeure. Il est certain, que par la grève ils cherchent d'abord leur propre intérêt, ils le font parce qu'ils le veulent. Il se peut toutefois que par le but qu'ils se proposent d'atteindre, les grévistes, en servant leurs propres intérêts, servent en même temps les intérêts professionnels de leur groupe par la répercussion que peut avoir sur ceux-ci le résultat de leur lutte. Il y a dans ce cas une application de l'idée de solidarité, basée sur les rapports qui existent entre les individus d'un même groupe ou entre les groupements d'un ensemble. A cause de la connexité et de l'enchevêtrement de ces rapports un changement opéré ou acquis sur un point peut influencer tout ce qui touche à lui. Mais de là à dire qu'il y a force majeure, c'est impossible ; celle-ci n'existe pas pour le gréviste qui se trouve dans cette situation.

Prenons la passion, invoquée par le jugement. Peut-elle être conçue comme une force majeure ? Nullement. En effet, se présente-t-elle sous la forme de sentiments hostiles à l'égard des patrons, du capitalisme en général ou envers n'importe qui que ce soit, dans tous les cas on ne peut pas parler de force majeure. Tout au contraire, cette passion n'atteignant d'aucune façon la liberté des ouvriers, montre que la grève dont elle est le mobile est parfaitement volontaire. Elle laisse ceux qui s'en font l'organe sous le poids de la responsabilité civile, s'ils n'observent pas leurs engagements envers qui de droit. Jamais on ne pourrait invoquer son propre fait, librement décidé, pour s'arracher sans responsabilité aux engagements juridiques contractés vis-à-vis des autres. Les conditions de l'article 1147 ne sont pas remplies, la force majeure n'existe pas dans cette hypothèse.

Mais on doit aller plus loin. Il y a d'autres causes qui déterminent la grève, ce sont les faits d'ordre économique qui pèsent de tout leur poids sur la volonté des intéressés.

Peut-on invoquer comme un argument en faveur de la force majeure l'idée que ce sont les nécessités, les besoins économiques qui agissent d'une façon inévitable sur la volonté pour faire cesser le travail. Que dans cette interruption de travail on doit voir la manifestation des lois économiques qui régissent le monde et auxquelles on ne peut pas se soustraire ; que de telle façon la grève est une force majeure à l'égard de ceux-là même que la jurisprudence appelle des grévistes volontaires. La grève se présenterait

alors comme l'effet nécessaire d'une cause inévitable.

Pour notre question il importe peu qu'il y ait ou non des lois économiques, comme il y a des lois physiques ou autres. Ce qui est certain, c'est que les actes des hommes sont déterminés par des motifs rationnels. Ce qui est certain encore, c'est que la volonté, pour être déterminée de cette façon, n'agit pas moins librement et que si l'homme se décide à prendre une décision, il le fait en connaissance de cause. C'est à ce point de vue que l'esprit doit avoir toute la liberté nécessaire : décision d'agir dans un sens ou dans l'autre et choix des moyens appropriés au but poursuivi. Cette liberté d'esprit est cependant conditionnée plus ou moins par la situation de fait de l'individu agissant. Cette situation de fait peut revêtir parfois des formes tellement oppressives, que la façon d'agir dans un sens quelconque se présente à l'individu comme une nécessité inexorable absolument déterminante de sa volonté. On peut alors parler de force majeure et on n'a qu'à se plier devant la vérité.

Pour revenir aux motifs qui déterminent les ouvriers à choisir la grève comme moyen pour atteindre leur but, nous observons qu'à certains moments, avec les progrès de la société, des besoins se font jour dans le monde du travail qui demandent satisfaction. Des espérances naissent en vue de leur réalisation et ces espérances se concrètent sous la forme de revendications ou de réclamations précises. Le groupement des énergies, l'action collective apparaît alors comme le moyen le mieux approprié pour

la réalisation du but : on le choisit. La loi l'a d'ailleurs reconnu en le mettant à la disposition des intéressés en 1864. Voici les faits en présence desquels on se trouve : espérances ou buts librement acceptés, réunions des volontés individuelles dans une action collective librement choisie. Rien de plus naturel, mais aussi rien de plus éloigné des caractères de la force majeure.

En principe donc, dans cette hypothèse encore, il faut écarter l'idée de force majeure. Il peut arriver cependant que les faits, qui, comme motifs, provoquent à l'action collective tout en laissant aux ouvriers la liberté du choix des moyens, passent à l'état d'une nécessité absolue qui agisse inexorablement sur l'ouvrier et le fasse chômer malgré lui. Des circonstances telles peuvent militer en faveur d'une grève générale que celle-ci devienne absolument nécessaire, que ce moyen soit le seul à pouvoir être employé pour la réalisation du but, que, à défaut de cette grève, le travail deviendrait impossible dans l'avenir. La grève s'impose alors comme une nécessité absolue et on peut la considérer comme une force majeure. Ainsi pour créer un exemple, après le désastre de Courrières de 1906 nous aurions conçu comme force majeure une grève générale, si les ouvriers mineurs s'étaient mis en grève pour demander, par exemple, des garanties matérielles afin que leur vie ne fût plus menacée par le travail dans les mines. L'instinct de conservation l'aurait imposée et le seul moyen pour atteindre le but eût été d'interrompre le travail, dont la continuation aurait maintenu le danger, que son interruption seule pouvait éviter. Dans cet exemple rien

de plus juste comme but. Rien aussi de plus pressant que l'instinct de conservation agissant d'une façon impérieuse — et sans qu'il soit possible de s'y soustraire — sur la volonté des ouvriers pour la décider dans le sens de la grève. L'hypothèse est cependant extrêmement rare. C'est une question d'appréciation que celle de savoir si la grève pourrait être considérée comme une force majeure ou un cas fortuit. Cette appréciation doit se faire d'après les circonstances de fait : pour y arriver on doit distinguer entre ce qui n'est qu'un désir, une aspiration à une vie meilleure et ce qui est nécessaire, essentiel à l'existence même des intéressés.

Pour résumer ce que nous avons dit sur ce dernier point, disons qu'en principe une grève, même générale, ne peut pas être considérée comme une force majeure à l'égard de tous les ouvriers grévistes. Une grève a le caractère de force majeure ou de cas fortuit à l'égard d'un ouvrier, quand celui-ci a été entraîné malgré sa volonté par les agissements illicites de ses camarades ou des tiers, passibles de l'article 414 du Code pénal. Si aucun délit n'a été commis contre eux, les grévistes doivent être considérés comme ayant interrompu le travail de leur libre volonté. C'est ce que nous pourrions appeler la liberté juridique des grévistes. A supposer toutefois que cette liberté juridique ait été respectée, des circonstances exceptionnelles de fait peuvent entraver ce que nous pouvons appeler la liberté morale ou économique des ouvriers : c'est qu'alors ces circonstances enlèvent aux ouvriers la liberté de décision et d'action et déterminent leur volonté dans le

sens de l'action collective, sans possibilité pour eux de s'y soustraire. Dans ce dernier cas la grève prend le caractère de force majeure à l'égard de tous ceux qui n'ont pas été libres moralement ou économiquement. Dans cette catégorie peut se trouver une partie ou la totalité des grévistes.

§ 2. — *Autres arguments pour écarter l'obligation du délai-congé*

Après avoir examiné quand et de quelle manière la grève prend le caractère de force majeure et après avoir montré quelle est l'influence de la grève-force majeure sur l'inobservation du délai de préavis, il nous reste encore à examiner deux arguments dont on s'est servi maintes fois pour décharger de toute responsabilité les grévistes qui n'ont pas observé le délai-congé stipulé pour la résiliation individuelle du contrat de travail.

§ 1. On a prétendu que le délai de prévenance ne doit pas être observé, parce que la grève ne rompt pas le contrat de travail, elle en suspend seulement l'exécution. Le délai-congé est stipulé, expressément ou tacitement, pour le cas d'une rupture du contrat de louage ; or, comme dans cette opinion la grève ne rompt pas le contrat, il s'ensuit que le délai, prévu pour le cas de rupture, ne s'impose pas aux parties.

Nous n'insistons pas davantage sur cet argument. Nous ne faisons que l'énoncer en nous réservant la faculté d'étudier cette question dans la seconde partie de notre ouvrage, où elle trouvera mieux sa place avec tous les développements nécessaires.

§ 2. — Nous arrivons maintenant au deuxième et dernier argument qu'on a invoqué pour se soustraire à l'obligation du délai-congé.

Avec la discussion de ce second argument nous serons forcé d'anticiper un peu sur l'étude qui trouvera sa place dans la deuxième partie de notre ouvrage, par le recours que nous aurons à faire aux travaux préparatoires de la loi de 1864, recours qui est nécessaire pour l'éclaircissement du sujet. Nous étudions cependant cet argument dès à présent parce que, quoique invoqué aussi par les partisans du système de la persistance du contrat pendant la grève, il ne l'est pas moins aussi par ceux de la rupture.

En effet, nous voyons cet argument présenté dans les prétoires des tribunaux par les défenseurs des grévistes. Non pas que ceux-ci admettent de bon gré la rupture du contrat de travail par la grève. Seulement ils ont déclaré la grève avec la conviction que le contrat n'est que suspendu. Traduits en justice, ces mêmes grévistes, en prévision d'un arrêt de condamnation conforme aux vues de la jurisprudence, peut-être même en appel après avoir été condamnés en première instance et pour faire tomber cette condamnation, essaient, en désespoir de cause, d'éviter au moins les conséquences fâcheuses d'une condamnation pour rupture brusque en adoptant et en soutenant l'idée que le délai-congé n'est pas obligatoire en cas de grève, que, même s'il a été stipulé, cette convention ne peut pas les obliger. Pour ne citer qu'un exemple, cette opinion a été soutenue dans

l'affaire Loichot. (Cour de cassation, 18 mars 1902. D. 1902. I. 323 ; S. 1903. I. 465.)

Des auteurs convaincus de la persistance du contrat soutiennent la même opinion, tel M. Pic (1) ; d'autres, comme M. Uhry (2), sans aller, et cela avec un certain regret, jusqu'à se prononcer d'une façon définitive pour la persistance du contrat, tout en adoptant la thèse de la rupture, prétendent toutefois exclure l'obligativité du délai-congé.

Cette théorie a été soutenue à propos des grèves ouvrières, mais il est évident qu'il faudrait, si elle était admise, l'appliquer aussi aux grèves patronales par la réciprocité qu'impose l'analogie des deux situations.

Quel est l'argument qu'on invoque dans cette opinion ? On le tire du caractère du droit de grève consacré par la loi du 25 mai 1864, qu'on renforce par un argument d'ordre pratique, économique.

On a dit : le droit de coalition est absolu selon la loi de 1864. Toute obligation à un délai de provenance à observer par les ouvriers avant de cesser collectivement le travail constituerait une restriction arbitraire au droit de grève, non reconnue par la loi de 1864.

Selon M. Pic (3) décider en principe, que toute grève pourra servir de base à une action en dommages-intérêts de la part du patron sous le prétexte

1. Pic. *Traité de législation industrielle*, 2^e éd., n^o 323.

2. J. Uhry. « Les grèves devant les tribunaux français » (*Mouvement Socialiste* du 5 juillet 1902).

3. *Loc. cit.*

que les délais de congé n'auraient pas été observés, équivaldrait à paralyser l'exercice du droit de grève dans la majorité des cas. La théorie consacrée par la jurisprudence constituerait l'entrave la plus grande apportée à l'exercice du droit de grève, ce serait pour ainsi dire la suppression même de ce droit qui en résulterait finalement. De cette façon l'efficacité de la grève serait nulle. En avertissant un certain temps à l'avance de leur intention de se mettre en grève, les ouvriers donnent eux-mêmes à leurs patrons la possibilité de les remplacer par un personnel nouveau. Toute grève deviendrait inutile et ne serait qu'une arme de paille entre les mains des travailleurs, car dans ces conditions-là, dit-on, on permet au patron de s'organiser et d'atténuer ou de faire disparaître en grande partie l'effet de contrainte qui résulte de la suspension collective du contrat de travail. Pour être efficace la grève doit éclater brusquement. Autrement ce serait confisquer le droit de grève, réduire à néant une liberté que personne ne peut contester, liberté accordée par la loi de 1864 d'une façon absolue, sans aucune restriction.

Il résulte de ces arguments, qu'on attribue au droit de coalition le caractère *d'un principe d'ordre public* auquel on ne peut pas déroger par des conventions particulières (art. 6 du C. civ.). Ce droit est absolu suivant la loi de 1864. C'est en même temps un principe d'ordre public, auquel les ouvriers ne peuvent pas déroger. Ils ne peuvent pas s'obliger à observer un délai avant de se mettre en grève, et, même si un tel délai existe, il est de nul effet les ouvriers n'étant pas tenus de l'observer.

Cette opinion a été soutenue devant la Cour de cassation dans l'affaire Loichot (arrêt précité du 18 mars 1902). On y prétendait que le délai de prévenance ne doit pas être observé en cas de grève, « que la grève est non seulement un acte licite, mais l'exercice du droit naturel et supérieur de travailler ou de ne pas travailler, droit consacré par la loi et qu'aucune sanction pénale, ni même civile, ne peut, ni directement, ni indirectement en entraver l'exercice, hormis le cas de menaces, de violences ou de manœuvres frauduleuses. Ainsi selon le pourvoi, la brusque cessation du travail au mépris d'une convention expresse ou tacite, qui serait passible de dommages-intérêts s'il s'agissait d'un acte individuel, ne saurait motiver aucune condamnation s'il s'agit d'un acte collectif ou corporatif » (1). Nous insistons d'abord, à propos de cette affaire, sur un argument qu'on a invoqué, tiré de la jurisprudence, afin de donner à l'opinion soutenue l'autorité d'une jurisprudence bien établie en sa faveur. Avec cet argument nous empiéterons un peu sur la question des dommages-intérêts dus en cas de grève, nous discuterons l'argument sans y revenir plus tard.

D'après le pourvoi « la seule rupture du contrat sans avertissement préalable ne suffit pas à justifier une condamnation à des dommages-intérêts ». Et ce pourvoi cite à ce propos un arrêt de la Cour de cassation civile du 20 mars 1895 (D. 95.1.249), qui a cassé un jugement condamnant un patron à payer à son

1. Voir les conclusions de M. l'avocat général Feuilloley sous Cass. req., 18 mars 1902.

employé une indemnité « par ce seul motif qu'il l'avait renvoyé sans délai-congé ». Voilà, dit le pourvoi, la jurisprudence elle-même reconnaît que l'inobservation du délai-congé n'a aucune conséquence fâcheuse pour les grévistes, donc le délai est superflu et contraire à la loi de 1864.

Cet argument est faux, il est invoqué à contresens. Le pourvoi mutile le sens de l'arrêt de 1895. Il en extrait des brins de phrase, qu'il détache de l'ensemble où ils avaient leur place marquée dans l'ordre du développement logique des idées et en les citant isolément il leur fait parler un langage tout différent de leur véritable sens. De cette façon on arrive à attribuer à l'arrêt de 1895 une théorie qui non seulement est loin d'être la sienne, mais qui en est juste le contraire.

L'arrêt, disons-nous, est cité à contresens. En effet, la Cour de cassation reconnaissait parfaitement que l'inobservation du délai-congé, quand il en existait un, donnait lieu à des dommages-intérêts. Seulement dans l'espèce il avait été prouvé, que la clause de préavis n'existait pas. De cette façon la résiliation n'étant pas brusque ne pouvait pas donner lieu à une condamnation. Là, au contraire, où ce délai existe, il y a lieu à une condamnation à des dommages-intérêts, toutes les fois qu'il n'a pas été observé. Voilà les faits que le pourvoi passait sous silence. En se servant de l'arrêt de 1895 auquel il donnait un sens contraire à la vérité, il donnait à l'article 1780 une interprétation fausse pour le cas de rupture individuelle du contrat de travail et appliquait par analogie à la grève cette interprétation dénaturée de

l'arrêt. Mais quoique l'argument invoqué est faux, la prétention émise par le pourvoi n'existe pas moins.

Est-il plus vrai l'argument que la loi de 1864, qui a reconnu le droit de grève, l'a reconnu à l'état de droit absolu, qu'elle n'a entendu lui imposer aucune restriction et que, même si on introduisait dans le contrat la clause du délai-congé, elle ne serait pas valable, car elle serait contraire à l'ordre public ? L'ordre public s'oppose donc à ce qu'un délai quelconque soit adopté pour la résiliation collective du contrat de travail (art. 6 du Code civ.)

Que faut-il penser de l'ordre public, qu'on veut employer pour rendre à la grève, droit absolu, le caractère, pour ainsi dire, d'être intangible ? A ce propos nous voulons écarter de la discussion un argument invoqué par M. Hamelet (1), parce que nous ne le croyons pas concluant. « Cette argumentation, dit-il, repose sur des prémisses qui entraîneraient la nullité de tous les contrats de droit civil, car par ces contrats on restreint la liberté individuelle, qui plus encore que le droit de grève est un principe d'ordre public. Il faudrait à cause de cela autoriser tout ouvrier, même agissant isolément, à rompre, dans tous les cas, sans aucun préavis, le contrat de travail. » Nous croyons que cette analogie qu'on veut établir entre la liberté individuelle et la liberté de travailler ou de ne pas travailler ne peut pas conduire à rejeter la théorie combattue. En effet, la liberté individuelle est un principe d'ordre public, personne

1. Thèse précitée, p. 171.

ne le conteste. L'exercice de cette liberté individuelle peut cependant être restreint par des contrats individuels sous les conditions et dans les hypothèses prévues par les lois qui l'ont réglementée. L'intérêt privé demandait qu'il en fût ainsi. Mais de ce fait que la liberté individuelle, quoique étant un principe d'ordre public, peut être restreinte par des contrats individuels valables, on ne peut pas conclure, par analogie, que le même ordre public ne s'opposerait pas à la limitation conventionnelle de la liberté du travail par l'introduction d'un délai de préavis. Dans le premier cas l'ordre public ne s'oppose pas à cette limitation conventionnelle du droit, dans le second il pourrait très bien s'y opposer et n'admettre aucune convention contraire. L'argument d'analogie ne peut pas trancher la question.

Pour décider dans un sens ou dans l'autre, nous devons pour chaque droit nous reporter à la source d'où il dérive, c'est-à-dire à la loi qui l'a reconnu et organisé. Cette loi peut donner au droit qu'elle réglemente un caractère d'ordre public absolu — si nous pouvons nous exprimer ainsi — c'est-à-dire que, tout en le reconnaissant, elle ne permet aucune dérogation ni limitation ; d'autre part, la loi peut, en reconnaissant un droit, lui donner le caractère d'un principe d'ordre public relatif, nous voulons dire par là qu'elle admet des exceptions ou des limitations conventionnelles du droit reconnu. Cela dépend de la part prédominante faite, suivant les cas, à l'intérêt général ou à l'intérêt privé dans la conception que le législateur a eue du droit reconnu et organisé par lui. C'est donc à l'esprit de la loi qu'il faut se reporter

pour connaître la nature du droit qu'elle a sanctionné.

A ce point de vue-là, pour savoir ce qu'a voulu faire la loi du 25 mai 1864 il faut faire appel à ses travaux préparatoires et notamment au rapport de M. E. Ollivier (1).

Ces travaux préparatoires n'ont pas négligé de s'occuper de la question des délais de prévenance, quoique la loi elle-même n'en dit rien.

La minorité de la commission du Corps législatif, chargée de présenter le projet de loi sur les coalitions, avait surtout insisté sur les dangers des grèves subites et intempestives, sur le fait qu'une suspension imprévue de travail pourrait amener la ruine de l'industriel. Pour éviter ce danger la minorité demandait l'introduction dans la loi d'un délai légal à observer par tous les grévistes avant la cessation effective du travail, car en accordant à l'ouvrier le droit de se coaliser, il faut au moins exiger de lui qu'il en use avec loyauté vis-à-vis de son patron. Ou bien, disait cette minorité, « adoptez le système belge, érigez en délit la rupture des engagements lorsqu'elle a lieu en exécution d'un concert préalable » (2).

La majorité de la commission n'a adopté ni l'une ni l'autre de ces deux propositions.

Quant au système du projet de Code pénal belge (art. 347), la majorité de la commission le repousse très énergiquement comme inutile et dangereux. Ce

1. Rapport de M. E. Ollivier dans Dalloz, 1864. 4. 60.

2. Rapport D. 64. 4. 69.

système reconnaissait le droit de se coaliser sans aucun avertissement, lorsqu'il n'existait aucun engagement exprès ou tacite. Il ne proposait de peine contre la coalition subite que lorsqu'elle était formée en violation des engagements préexistants. C'était un délit de non-préavis qu'on voulait créer, une peine qu'on voulait ajouter au manquement à une obligation conventionnelle à côté de l'action en dommages-intérêts existante en vertu du droit commun. Ce système a été repoussé pour des motifs qu'il serait hors du cadre de notre étude d'analyser : on jugeait l'action en dommages-intérêts suffisante pour sanctionner l'inobservation du délai de préavis ; l'ordre public n'était pas à tel point lésé par cette inobservation pour qu'il devint nécessaire d'en faire un délit.

Quant à la première proposition, nous dit le rapporteur, « il a paru contraire aux principes de retarder par un délai légal l'exercice du droit des ouvriers. Les contrats ne naissent que de la volonté des parties ; le législateur peut en subordonner l'existence à des conditions déterminées, il n'a pas la puissance d'intervenir dans le domaine réservé à la liberté contractuelle et d'édicter d'office une condition dans un contrat d'ailleurs régulier. Si les ouvriers sont engagés à la journée on n'a pas le droit de leur imposer l'obligation de continuer le travail malgré eux, durant un certain nombre de jours. S'ils ont contracté des engagements, il est inutile de créer un délai légal, puisque de l'engagement lui-même naît un délai contractuel. Il en est de même en l'absence de tout contrat exprès, lorsque la coutume établit tacitement

un lien d'une certaine durée entre le maître et l'ouvrier ». De plus, devons-nous ajouter, ce délai est variable selon les endroits et les nécessités de chaque industrie, on ne pourrait donc pas l'établir d'une façon uniforme sans méconnaître ces mêmes nécessités. Donc pas de pénalités, pas de délai légal, on laissait la question sous l'empire du domaine contractuel.

Que prouve cependant la discussion sur cette limitation légale du droit que reconnaissait la loi de 1864 ? D'abord qu'il y avait là création d'un droit nouveau, car, pour qu'il puisse s'agir de limiter un droit, il faut que ce droit existe d'abord. Or, le droit de coalition existait-il avant 1864 ? Non. Existe-t-il dorénavant ? C'était le but même de la loi de le créer tacitement par la suppression du délit de coalition. Une loi pénale ne peut pas agir autrement. La preuve en est encore dans ce qu'elle a garanti le libre exercice de ce droit par la création du délit d'atteinte à la liberté du travail. Mais sur ce point nous reviendrons plus tard. En second lieu, et c'est ce qui nous intéresse pour le moment, la majorité de la commission par l'organe de son rapporteur considérait la question du délai à observer avant la grève comme une pure question d'intérêt privé ; que la réglementation de ce point n'entraînait pas dans le domaine du législateur, qu'elle était entièrement réservée au domaine de la liberté contractuelle. On ne pouvait pas en faire une condition légale, immuablement fixée par la loi, de façon à ne pas pouvoir y porter atteinte par des conventions contraires. Le droit de coalition fut donc établi en 1864 avec le caractère de

droit absolu. On ne lui donna pourtant pas le caractère d'un principe d'ordre public absolu, car par des conventions les parties pouvaient y apporter des restrictions. Ces conventions peuvent être, le rapporteur le prévoyait, expresses ou tacites comme dirait la jurisprudence ; convention ou usage pour s'exprimer plus clairement. Si un usage existe ou une convention spéciale, le délai doit être observé avant de se mettre en grève. S'il n'y en a pas, la grève pourra être soudaine. Tout cela prouve que le législateur de 1864 n'a pas entendu écarter la possibilité d'un délai-congé, et que l'opinion de ceux qui veulent exempter les grévistes des conséquences de l'inobservation d'un tel délai, lorsqu'il en existe un, sous le prétexte que le droit reconnu en 1864 serait arbitrairement restreint, est fausse. Les intentions du législateur de 1864 viennent tout à fait à leur encontre.

Mais en se référant à la convention ou à l'usage pour la fixation du délai-congé un doute peut naître à la lecture du rapport de 1864 sur le point de savoir à quel délai a entendu se référer la loi ? Est-ce à celui qui est prévu dans le contrat de travail pour le cas de rupture individuelle ou bien à un délai prévu spécialement pour le cas de grève.

Pour la jurisprudence le doute n'existe pas. Ce délai ne peut être que celui qui a été prévu pour la résiliation individuelle du contrat étendu par analogie au cas de résiliation collective en vertu de sa théorie, qui admet que la loi de 1864, n'étant qu'une loi pénale, s'est référée pour ce qui est des relations civiles des contractants au droit commun et ce droit

commun est celui de l'article 1780 du Code civil.

Pour nous, nous croyons qu'il s'agit là d'un délai introduit expressément ou tacitement en vue de la grève, distinct en principe de celui prévu pour la rupture individuelle du contrat. Nous indiquerons nos raisons là-dessus plus tard, car ici elles seraient en dehors de la question étudiée.

En résumé, ce qui est d'ordre public dans notre droit, c'est le droit de coalition lui-même. Là-dessus aucun doute ne pourrait exister. Ce serait, s'il n'en était pas ainsi, anéantir par un simple accord de volontés le résultat de tant d'efforts et de luttes.

Personne ne peut d'une manière absolue et définitive s'engager à ne pas user du droit de grève ; dans cette hypothèse ce serait vraiment aller contre le but de la loi de 1864. Mais on peut user de ce droit sans aucune limite ou bien avec l'observation d'un délai de préavis ; il suffit seulement que ce délai ne s'analyse pas en une prohibition. Autrement il est parfaitement licite, ce que d'ailleurs la jurisprudence ne manque pas de répéter dans tous ses jugements. Ainsi pour ne citer que quelques décisions : Tribunal de Commerce de Tarare (30 déc. 1890. *La Loi* du 31 janvier 1891) ; — Tribunal de commerce de la Seine (30 janv. 1894, *Gaz. du Pal.*, 1894. 1.516). — Conseil des prud'hommes de Reims (30 avril 1902, *Le Droit* du 7 mai 1902). — Tribunal civil de Montbéliard (25 juillet 1900. *Bull. off. trav.*, 1901, p. 22). — Cour de cassation, requêtes, (18 mars 1902. D. 1902, 1.323 ; S. 1903. 1.465) ; pour la Belgique, conseil des prud'hommes de Charleroi (19 mai 1890, *Rev. lég. mines*, 1890, p. 252.)

Après avoir vu que le principe de la loi de 1864 n'est pas incompatible avec l'introduction dans le contrat de travail d'une clause de préavis pour le cas de grève, voyons ce que devient l'affirmation qu'au point de vue pratique ce délai à observer avant la grève enlève à celle-ci toute efficacité, tandis que d'un autre côté on insiste sur le danger des grèves subites et intempestives.

Nous avons déjà montré l'intérêt qu'il y a tant pour les ouvriers que pour les patrons à observer un délai avant de résilier individuellement le contrat de travail. Cet intérêt est beaucoup plus pressant en cas de grève, car l'interruption collective du travail de la part de ceux qui travaillent ou de ceux qui font travailler a des répercussions beaucoup plus graves sur la situation de la partie adverse d'abord, sur la marche de l'industrie en général ensuite. Pendant le temps de préavis les parties pourront réfléchir, revenir sur une décision prise peut-être à la hâte, sous le coup d'une passion, à la légère. Cette formalité, dit-on, pourra éviter bien des grèves ; en tous cas elle les rendra moins subites, ce qui est à souhaiter si on a en vu le préjudice qu'elles causent aux parties en lutte, si on pense que, même victorieuses, la victoire est souvent, très souvent même chèrement achetée. En donnant un préavis avant la grève on use de ce droit avec plus de loyauté, pour employer le mot du rapport de 1864, mais cela ne veut pas dire qu'on le paralyse ou qu'on le supprime, comme on l'a prétendu maintes fois.

Il est vrai d'ailleurs que c'est surtout dans les cercles ouvriers qu'on prétend, que l'exigence d'un

délai aboutirait à la suppression du droit de grève et que les ouvriers qui se coalisent ne sauraient être assujettis à l'observation des délais de prévenance. Cela a été prétendu dans l'affaire Loichot déjà citée. Seulement cette affirmation perd son importance à cause d'un fait qui est reconnu par le pourvoi de la même affaire comme ayant lieu sinon dans toutes, du moins dans la majorité des grèves. Le pourvoi affirme « qu'une grève n'éclate jamais sans demandes préalables, sans pourparlers qui avertissent le patron. » Il est vrai qu'il peut y avoir des grèves, subites, sans qu'aucun pourparler ait été engagé mais c'est rare ; presque toujours ces pourparlers existent, les ouvriers exposent leurs plaintes et ne cessent effectivement le travail qu'à défaut d'un accord avec les patrons sur les réclamations exposées. Quoi qu'il advienne de ces pourparlers amiables, il reste vrai que ce sont une espèce d'avertissement pour le patron qu'une grève le menace. Et ce sont les ouvriers eux-mêmes qui font volontairement ces demandes préalables, qui ont l'apparence d'un délai régulier, mais sans en avoir les caractères juridiques ; ce sont les mêmes ouvriers qui prétendent que l'exigence d'un délai supprimerait le droit de grève et enlèverait à celle-ci toute efficacité. Cette assertion n'est pas bien fondée vu que, en fait, des pourparlers préalables sont entamés par ceux qui, en droit, repoussent l'observation d'un délai de préavis, quand un tel délai existe. Il n'est donc pas difficile aux futurs grévistes, à ceux certainement qui sont tenus à l'observation du délai-congé, de faire savoir à leur patron qu'ils se mettront en grève au bout de tel nombre de jours.

L'argument de fait invoqué pour décharger les grévistes de l'obligation du délai-congé, quand il en existe un, et fondé sur l'inefficacité de la grève non subite, s'effondre devant la réalité des faits.

En résumé, les parties, ouvriers et patrons, sont libres de décider au mieux de leurs intérêts sur l'adoption d'un délai avant la grève. Tout est question d'intérêt, suivant les circonstances ; tout doit être laissé à la libre appréciation des parties, comme cela existe dans le cas d'une rupture individuelle de contrat. On s'en convainc facilement si on s'en remet aux témoignages d'hommes éprouvés par les affaires et en connaissant le rouage à fond. Ainsi, dans la discussion qui a eu lieu sur le délai-congé en cas de résiliation individuelle à la Société d'Economie Sociale, dans la séance du 13 novembre 1905 (1) nous voyons un industriel, M. A. Isaac, déclarer que la vieille huitaine est tombée en désuétude, « que les patrons n'accordent pas de huitaine, parce que les ouvriers s'en vont après la paie sans en faire. Et quand le patron donne la huitaine, il arrive très souvent que l'ouvrier sabote son travail et que le patron est obligé de le congédier en lui payant les journées restant à faire. D'où l'insertion dans les règlements d'ateliers de cette formule : « La maison n'exige pas de huitaine et n'en donne pas. » La crainte de voir saboter le travail incite les patrons à écarter le délai-congé par leurs règlements d'atelier. Et cela est si vrai que, continue à affirmer le même

1. *Réforme Sociale*, N° du 1^{er} janvier 1906, sur le *Code du travail* de M. Charles Benoist.

industriel, « tous les patrons, qui mettent dans les règlements une clause les dégageant de l'obligation du délai-congé, l'accordent néanmoins à ceux de leurs ouvriers qu'ils savent consciencieux, mais ils veulent se prémunir contre les risques de sabotage et ils ont raison. Il y a beaucoup de patrons qui laissent les ouvriers continuer le travail au delà même du délai prévu par les usages, mais il y a beaucoup d'ouvriers qui ne méritent pas cette marque de confiance et c'est à cause d'eux que la pratique du délai-congé a été abandonnée. » (1).

Si telles se présentent les choses au cas de résiliation individuelle du contrat de travail, à plus forte raison les risques de sabotage peuvent exister au cas de cessation du travail en masse. D'autant plus absolue et pleine liberté doit être laissée à cet égard aux parties, qu'une grève pourrait menacer dans l'avenir. Même si un délai légal existait, comme cela a lieu dans certaines lois étrangères, la liberté des conventions contraires, ou usages contraires au délai légal devrait être accordée aux parties dans la plus large mesure et ce délai légal n'être admis que comme délai subsidiaire.

SECTION II

Conséquences de la rupture du contrat de travail par la grève

§ 1. — *Dommages-intérêts*

Nous avons déjà étudié la question de savoir quels peuvent être les dommages dus en raison d'une grève

1. Sur cette tendance à supprimer le délai de préavis par

ou d'un lock-out lorsque les parties sont liées par un louage de services à durée déterminée. Nous ne reviendrons pas là-dessus.

Il nous reste à voir comment se présente la question lorsqu'il s'agit d'un louage d'ouvrage à durée indéterminée, qui a été interrompu par une cessation de travail.

Deux parties se trouvent avoir des intérêts contraires en cas de grève ou de lock-out : celle qui a provoqué le mouvement et celle qui en souffre. Dans quelle mesure cette dernière pourra-t-elle prétendre à la réparation du préjudice, que lui aura causé la cessation du travail ? Quelles seront les règles à suivre par les juges, quels principes guideront la jurisprudence à ce point de vue-là ?

Pour commencer par une observation générale, nous dirons qu'en cette matière la jurisprudence, conséquente avec sa conception du droit de coalition, applique à la détermination des dommages-intérêts dus en raison d'une grève les mêmes principes qu'au cas de dommages-intérêts dus pour résiliation individuelle du contrat de travail. Nous avons déjà donné un résumé de cette jurisprudence sur l'article 1780 du Code civil, nous n'aurons ici qu'à en faire l'application avec les décisions des instances judiciaires appelées à se prononcer sur différentes hypothèses.

Pour éclaircir l'exposé de la doctrine et de la jurisprudence nous ferons la distinction entre les dom-

les règlements d'atelier, voyez l'enquête ouverte par le Conseil Supérieur du travail sur le délai-congé. Paris, 1903, 1905 et 1906.

mages dus lorsque le délai de préavis n'a pas été observé et ceux qui sont dus pour grève abusive.

1. Lorsque dans le contrat de travail aucun délai de préavis n'a été stipulé ou que ce contrat ou le règlement d'atelier a supprimé le délai existant en vertu des usages de la profession, la grève pourra être soudaine, la rupture brusque et en masse des contrats par les ouvriers grévistes ne pourra donner lieu à aucuns dommages-intérêts quelque grand que soit le préjudice causé au patron par le départ brusque des ouvriers. Ceux-ci ne sont coupables d'aucune faute, le principe de leur responsabilité civile n'existe pas.

Mais un délai de prévenance a pu exister en vertu des clauses expresses ou tacites du contrat de travail. Il y a dans ce cas une limitation conventionnelle du droit de résiliation individuelle qui est obligatoire, conformément à l'article 1134 du Code civil. Si, malgré cette convention expresse ou tacite, le contrat a été brusquement résilié par un ouvrier, il doit à son patron réparation du préjudice causé et *vice-versa*. Si la rupture a été collective, par l'effet d'une grève soudaine, ceux qui ont provoqué la grève et par conséquent se sont rendus coupable de la rupture du contrat doivent dédommager les patrons du préjudice, que cette rupture brusque leur a causé. La jurisprudence et une partie de la doctrine le décident ainsi par extension du droit individuel à la notion du droit collectif. Ainsi le tribunal civil de Montbéliard (1) après avoir affirmé que la grève n'est que l'exercice collectif du droit que possède chacun de refuser son

1. Jugement du 25 juill. 1900. *Bull. off. trav.*, 1901, p. 22.

travail, continue en disant « que ce refus est aux risques et périls de ceux qui s'y sont volontairement et librement décidés et les expose s'il a lieu en violation d'engagements par eux contractés à des dommages-intérêts, que cette indemnité due par le patron si c'est lui qui a rompu le contrat, est due par l'ouvrier, si, comme dans la cause, la rupture est le fait de celui-ci ».

Donc les ouvriers agissant dans un intérêt collectif et en exécution d'un plan concerté n'ont pas plus de droits qu'un ouvrier isolément envisagé. Celui-ci ne pouvait pas rompre le contrat brusquement sans être exposé à l'action en dommages-intérêts, car il était tenu à l'observation de la clause de préavis. Les choses se passent de même en cas de grève. Les grévistes étaient liés à leur patron par des liens juridiques contractuels, qu'ils étaient tenus d'observer (art. 1134 du C. civ.). Par cela le droit de grève qui leur appartenait était restreint dans son exercice par une condition de forme, dont l'inobservation constituait une faute imputable à la partie qui a rompu brusquement le contrat ou mieux qui a déclaré brusquement la grève ou le lock-out. Cette faute entraîne après elle la réparation du préjudice causé, si toutefois il en a été causé : c'est l'application du droit commun. La grève, quelque légitime qu'en soit l'exercice disent les arrêts (1), ne laisse pas moins

1. V. en ce sens : Trib. comm. Tarare, 30 déc. 1890, *La Loi* du 31 janv. 1891. — Justice de paix d'Hirson, 17 oct. 1891, *Rev. légis. mines*, 1892, p. 182. — Justice de paix du canton de Seraing, 16 avril 1891, *Rev. législ. mines*, 1893, p. 315. — Trib. comm. Roubaix, 6 août 1891, *Gaz. du Pal.*, 1891. 2. 446

les parties dans les liens de l'engagement qu'elles ont pris d'observer entre elles les délais d'usage. La loi de 1864 n'a pas eu pour effet de délier ceux qui se coalisent des engagements qui les liaient précédemment et de les exonérer de la responsabilité du préjudice, que pourrait faire naître la rupture desdits engagements.

Seulement il faut observer ici, que, si des dommages-intérêts sont dus, ce n'est pas en raison de la grève en elle-même, mais à cause de *sa soudaineté* ; il y a là une violation de contrat, une faute contractuelle, dont la réparation est due en vertu de l'article 1146 et suivants du Code civil et non pas en vertu de l'article 1780 du Code civil modifié par la loi du 27 décembre 1890 « cet article ayant laissé sous l'empire du droit commun, répète dans son rapport de 1902 M. Letellier, la question du congé, tout à fait indépendante de celle de savoir si la rupture du contrat constitue une faute dommageable... »

Nous remarquons que l'article 1146 et suivants du Code civil doivent être appliqués intégralement. De la

et *La Loi* du 4-5 oct. 1891. — Trib. civ. Seine, 5 août 1893, *La Loi* du 13-17 août 1893. — Trib. comm. Seine, 30 janv. 1894, *Gaz. du Pal.*, 94. 1. 516, *La Loi* du 4-5 mars 1894. — Just. de paix, Paris, 27 déc. 1899, *La Loi* du 29 déc. 1899. — Trib. comm. Lyon, 12 janv. 1900. D. 1900. 2. 199. — Trib. civ. Montbéliard, 25 juill. 1900. *Bull. off. trav.*, 1901, p. 22. — Trib. comm. Seine, 14 janv. 1902, *Journ. des prud'h.*, 1902, p. 100. — Cass. req., 18 mars 1902. D. 1902. 1. 323 ; S. 1903. 1. 465. — Conseil des prud'h., Reims, 30 avril 1902, *Le Droit* 7 mai 1902. — Trib. comm. Seine, 6 août 1902. D. 1904. 2. 219, *Bull. off. trav.*, 1904, p. 532. — Trib. comm. Clermont-Ferrand, 29 déc. 1903, *Bull. off. trav.*, 1904, p. 223. — Trib. civ. Narbonne, 23 juin 1904, *Bull. off. trav.*, 1904, p. 802 et 994.

sorte à côté de l'inobservation du délai de préavis l'existence d'un préjudice causé à la victime de la grève est nécessaire, pour que l'action en dommages-intérêts puisse naître. A ce propos citons à titre d'exemple le jugement du tribunal civil de Narbonne du 23 juin 1904 (*Bull. off. trav.*, 1904, p. 802 et 994) et celui du trib. comm. de la Seine du 30 janv. 1894 (*Gaz. du Pal.*, 1894. 1. 516, *La Loi* du 4-5 mars 1894). Dans ces deux affaires les ouvriers actionnés en justice pour rupture brusque de contrat par la grève ont été renvoyés indemnes parce que leur départ, quoique brusque, n'avait causé aucun préjudice au patron.

2. Mais à supposer que le délai de préavis ait été observé ou qu'il n'y en ait pas eu, la grève, disent les arrêts, peut être abusive, injustifiée et donner naissance à une action en dommages-intérêts en vertu de l'article 1780 du Code civil, modifié par la loi du 27 décembre 1890.

Dans ce cas, il s'agit du droit de résiliation reconnu par l'article 1780 du Code civil. Comme nous avons déjà vu la jurisprudence n'accorde de dommages-intérêts au cas de résiliation individuelle en vertu de l'article 1780 du Code civil qu'autant que celle des parties qui a rompu le contrat a fait de son droit un usage abusif et préjudiciable. Le même principe est appliqué au cas de résiliation collective en vertu de la théorie que la collectivité a les mêmes droits et obligations que l'individu, et qu'elle ne peut pas en avoir davantage. En vertu de cet argument d'analogie on applique à la résiliation collective par la grève les règles du droit commun de l'article 1780,

qui prévoit la résiliation individuelle unilatérale du contrat de travail (1). Il n'y a pas lieu d'appliquer ici les articles 1146 et suivants, car dans ce cas la grève est la rupture normale du contrat prévue par l'article 1780 et non pas sa violation seulement, comme serait le cas de la violation de la clause de préavis donnant lieu à des dommages-intérêts en vertu de l'article 1146 du Code civil.

Et cette application du droit commun, poursuivie les arrêts, est conforme à la loi de 1864 qui ne permet pas aux grévistes de se soustraire aux principes généraux du contrat de louage d'ouvrage, tels qu'ils sont établis par l'article 1780 du Code civil. L'exercice du droit de grève peut être donc abusif et causer un préjudice à autrui. Dans ce cas la responsabilité naît et l'obligation de réparer le préjudice incombe fatalement, équitablement, légalement, dit le conseil des prud'hommes de Reims (30 avril 1902, précité) à la charge de celui qui l'a provoqué, que ce soit le patron ou l'ouvrier. Si donc les ouvriers se sont mis en grève et que par l'exercice de ce droit ils ont causé un préjudice à leur patron, ils sont passibles d'une action en dommages-intérêts de la part de celui-ci toutes les fois qu'ils ont fait de leur droit de coalition un usage abusif, toutes les fois, dirait-on plus exactement, que le motif de la rupture n'a pas été légitime et que de cette façon l'une des conditions d'exercice du droit de grève n'a pas été observée.

1. Pour l'application de l'article 1780 à la rupture abusive, voyez les arrêts cités p. 126, note 1, Adde : Justice paix Carvin, 16 janvier 1904, *Bull. off. trav.*, p. 225. — Cass., 4 mai 1904. D. 1904.1.289.

Au même résultat on arrive dans les cas où selon une partie de la doctrine (nous avons indiqué cette doctrine page 68 et s.) la grève ne rompant pas le contrat de travail, de l'article 1780 du Code civil est inapplicable. Mais même dans ce cas, nous l'avons vu, la grève devient après coup, par l'effet de l'action en résolution de l'article 1184 du Code civil une cause de rupture des contrats. Alors des dommages-intérêts peuvent être encore dus.

Deux conditions sont donc nécessaires pour que la partie, victime de la grève, obtienne les dommages-intérêts, qu'elle réclame à l'auteur de la rupture du contrat : 1° Un usage abusif du droit de grève et 2° un préjudice causé à la partie adverse. Ce n'est que l'application du droit commun en matière de réparation du préjudice causé par la faute de quelqu'un.

1° Il faut que la grève ait été abusivement déclarée. Pour savoir ce que la jurisprudence et la doctrine entendent par grève abusive, nous n'avons qu'à nous reporter à ce qui a été dit à propos du congé individuel abusif. La jurisprudence et la doctrine ne sont pas bien précises sur ce sujet. On prétend d'un côté que le congé doit être donné de mauvaise foi, dans l'unique intention de nuire pour être abusif. (Sauzet, sur le nouvel article 1780, *Annales de droit commercial*, 1891, n° 28 à 32.) D'autres soutiennent au contraire (1) que le congé pour être abusif, et par conséquent la grève, doit être sans motif sérieux. L'intention de nuire n'est pas prise en considération.

1. V. Planiol. Droit civil, II, 2^e éd., n° 1890.

C'est l'opinion qui trouve le plus de partisans parce qu'elle donne plus d'efficacité à la loi de 1890. Ainsi on voit les jugements parler tantôt de grève déclarée sans motif sérieux (justice de paix de Seraing, 16 avril 1891, *Rev. lég. mines*, 1893, p. 315), tantôt sans cause légitime, (trib. civ. Seine, 5 août 1893. *La Loi* du 13-17 août 1893).

C'est donc dans l'absence d'un motif légitime ou sérieux que la jurisprudence voit le caractère abusif de l'exercice du droit de grève, c'est là qu'elle voit la faute spéciale en constituant l'abus (1). Le langage que parlent les arrêts est contradictoire comme celui que nous avons vu à propos de la résiliation individuelle du contrat de travail ; pour sa critique nous renvoyons à ce qui a été déjà dit là-dessus.

L'appréciation du caractère abusif d'une grève est une question de fait laissée à la libre appréciation des juges. C'est une question qui dépend des circonstances de fait dans lesquelles la grève a été déclarée. Les juges recherchent souverainement quels ont été les motifs de la grève, desquels ils déduisent son caractère juste ou injuste. Suivant une jurisprudence constante la décision du juge du fond pour avoir base légale doit relever les circonstances, desquelles elle fait résulter soit l'existence, soit la non-existence de la faute constituant l'abus du droit de grève, pour que la Cour de cassation puisse exercer son contrôle, voir si les faits ainsi établis constituent ou non l'abus dont se plaint le demandeur à l'action en dommages-intérêts (2).

1. V. les conclusions de l'avocat général Rau sous D. 95. 1.250.

2. V. Cass., 28 juillet 1897, D. 98.1.16. — 2 mars 1898,

La question de savoir si une grève est abusive ou non est d'autant plus délicate, que la loi de 1864 en rendant les coalitions licites a écarté toute distinction entre les coalitions justes et les coalitions abusives (1). Tout dépend de l'arbitraire de la jurisprudence et la difficulté est d'autant plus grande que, au cas de cessation collective du travail les motifs qui conduisent les grévistes sont très différents de ceux qui font rompre individuellement le contrat. Nous voyons des grèves déclarées dans un but politique, d'autres pour obtenir le renvoi d'un contremaître ou la réintégration d'un ouvrier syndiqué congédié, ou pour des questions se rapportant aux conditions du travail. Tous ces motifs se retrouvent-ils parmi les motifs d'une résiliation individuelle du contrat par un ouvrier (ou par un patron) seul ? Le doute ne peut pas exister là-dessus.

La difficulté s'accroît encore, si nous pensons que les grèves sont souvent le reflet des luttes politiques et sociales, que les conflits qui en naissent sont portés devant des juges, qui seraient peut-être portés à les apprécier en dehors de leur aspect simplement juridique, d'après leur façon ordinaire et extrajuridique de voir les événements sociaux et politiques. La difficulté subsiste, même si le mobile de la grève est purement économique.

Quelquefois cette difficulté naît du caractère même offensif ou défensif de la grève. Celle-ci peut être un

D. 98.1.329. — 18 juillet 1899. D. 900.1.485. — 12 novembre 1900. D. 901.1.22.

1. V. le rapport de M. E. Ollivier, D. 64. 4. 67, col. 2.

acte de défense contre un acte arbitraire du patron : les circonstances de fait étant nombreuses et obscures accroissent la difficulté de rechercher sur qui retombent les responsabilités. C'est le cas du jugement de Carvin, où, le patron ayant violé les clauses du contrat de travail, les ouvriers déclarent la grève pour le forcer à respecter ce contrat. La jurisprudence la déclare abusive. D'autres cependant, et avec juste raison, n'y voient pas une grève abusive.

D'autres fois la grève, servant toujours comme un moyen de défense contre les actes arbitraires des patrons, peut être provoquée par un lock-out patronal. Pour une raison ou pour une autre un lock-out peut être déclaré. Les ouvriers des industries connexes, dont les intérêts sont lésés par ce lock-out, parce que, par exemple, l'établissement fermé leur fournissait ou leur empruntait la matière première, répondent par une grève ; que cette grève reste partielle ou qu'elle se généralise, il est difficile de décider où réside l'origine du conflit, où sont les responsabilités. Cette grève peut être considérée comme un moyen de défense légitime contre les patrons et ne donnant, comme telle, lieu à aucune poursuite judiciaire. Mais quelles sont les raisons du lock-out lui-même ? Est-il abusif ou non ? Tout est question d'appréciation très délicate. Nous pouvons citer ici, à titre d'exemple type, la grève des inscrits de Marseille de 1904 (août-octobre), très compliquée et

1. *Rev. trim. dr. civ.* — Pic. *Rupture ou suspension du contrat de travail par la grève ou par le lock-out*, p. 32 et s.

dans laquelle les responsabilités étaient difficiles à fixer (1).

D'ailleurs les tribunaux se montrent assez faciles pour admettre l'existence d'un motif sérieux, quand il s'agit d'une résiliation individuelle du contrat de travail (Douai, 11 mai 1892. D. 93. 2. 170 ; S. 94. 2. 193. — Montpellier, 8 novembre 1892. D. 94. 2. 394. — Rouen, 29 déc. 1894. D. 95. 2. 228 ; S. 95. 2. 212). Il est à souhaiter qu'ils montrent la même tendance bienveillante dans l'appréciation du motif légitime d'une grève ou d'un lock-out. Autrement, se montrer trop sévère dans l'appréciation du caractère de la grève et allouer des dommages-intérêts élevés surtout à la charge des syndicats ouvriers, ce serait d'un côté anéantir ces organisations ouvrières, d'un autre côté entraver un moyen légal de lutte que la loi de 1864 a mis à la disposition des intéressés.

Mais malgré ces difficultés d'appréciation, les juges du fond doivent déterminer le caractère abusif d'une grève suivant les circonstances de fait qui lui ont donné naissance. Et les tribunaux, appréciant toujours du point de vue individualiste les responsabilités encourues déterminent ce caractère abusif par rapport à chaque gréviste isolément. Ils ne

1. Pour plus de détails, v. : Chronique de M. Seilhac, *Rev. polit. et parlam.*, oct. 1904, p. 142 et s. ; Chronique des *Annales du Musée Social*, nov. 1904, p. 471 ; la chronique dans *Questions pratiques de légis. ouvrière et d'écon. sociale*, janv. 1905, p. 25-27 (Le récent conflit ouvrier de Marseille, grève ou lock-out ?). De même : Thierry. « Les grèves de Marseille ». (*Rev. pol. et parlam.*, janv. 1905, p. 5 et s.) ; Moireau. « Les inscrits maritimes et les grèves récentes. » (*Rev. des Deux-Mondes*, 1^{er} nov. 1904, p. 158 et s.).

jugent pas la grève en elle-même, ils jugent des individus isolés. De cette façon une action en dommages-intérêts intentée pour faits de grève peut aboutir à une condamnation, si vis-à-vis du défendeur la grève prend un caractère abusif, tandis qu'une autre peut être repoussée parce que la même grève est jugée juste à l'égard de ce second défendeur.

Ainsi, dit-on, voici un lock-out nécessité par une crise industrielle intense. Le patron ne peut pas être passible de dommages-intérêts, parce que le motif du lock-out est très sérieux. Mais le patron avait pu engager un ouvrier dans des conditions spéciales. Ainsi en l'engageant il lui a promis par une clause spéciale du contrat de le conserver longtemps s'il était satisfait de son travail. Dans ce cas si le patron a congédié l'ouvrier après peu de temps, quoique le travail effectué par lui avait été reconnu bien fait, et lui a causé de ce fait un préjudice, il peut être considéré comme ayant commis par le renvoi une faute préjudiciable de nature à entraîner sa responsabilité aux termes de l'article 1780 du Code civil (1). Si un tel ouvrier a été renvoyé par l'effet d'un lock-out, ce lock-out vis-à-vis de cet ouvrier devient abusif, quoique, dit-on, il ne le soit pas en lui-même, et peut donner lieu à des dommages-intérêts à la charge du patron et au profit de l'ouvrier congédié (2).

De même une grève ouvrière peut être abusive, telle par exemple la grève, citée par M. J. Ferrand,

1. C. Cass., 1^{er} août 1900. S. 1901. I. 220.

2. V. Hamelet, thèse précitée, p. 210.

(*De la résiliation du louage des services à durée indéterminée*, p. 330) d'une grande fabrique de cycles déclarée uniquement pour obtenir la réintégration d'ouvriers convaincus de vol. Il y avait là une grève déloyale. Si des ouvriers y ont participé « simplement par la crainte de la mésestime de leurs camarades, par le désir de ne pas faillir à la solidarité ouvrière » (1), à leur égard la grève, ne peut pas donner lieu à des dommages-intérêts en vertu de l'article 1780, quoiqu'elle puisse donner lieu à des dommages-intérêts vis-à-vis de ceux à l'égard desquels elle est abusive.

Donc appréciation du caractère abusif de la grève par rapport à chaque individu isolément. De plus, cette appréciation doit être faite selon le caractère et la situation matérielle et morale de chaque gréviste. Pourquoi ? Parce que la gravité et l'existence même de la faute s'apprécient personnellement, eu égard aux facultés de celui qui en est coupable, et dans le cas d'une grève abusive c'est une faute spéciale qui, selon les arrêts, constitue l'abus du droit. En partant de cette appréciation subjective une grève peut paraître justifiée au premier abord quoiqu'en réalité elle ne l'est pas. Ainsi on demande une élévation excessive des salaires, qu'il est impossible d'accorder vu que les conditions économiques de l'industrie ne le permettent pas : donc but irréalisable, grève abusive. Seulement, en envisageant la situation personnelle des ouvriers grévistes on peut trouver que cette grève n'a pas été abusive, parce que

1. V. Hamelet, précité, p. 210.

ceux-ci, ignorant les conditions économiques de leur industrie, ont pu, tout en se trompant ou tout en étant dupes d'une illusion, croire à la possibilité d'un relèvement excessif de leur salaire. Il n'y a pas de leur part faute engendrant la responsabilité, il y a seulement erreur. Ces ouvriers ne seront donc pas passibles de dommages-intérêts à moins de condamner le droit de grève en lui-même.

Pour ne citer que quelques décisions, à ce sujet, notons le cas de deux grèves soumises aux instances judiciaires comme abusives : 1^o Tribunal commercial de Clermont-Ferrand, du 29 décembre 1903 (*Bull. off. trav.*, 1904, p. 223) et 2^o Justice de paix de Carvin, du 16 janvier 1904 (*Bull. off. trav.*, 1904, p. 225).

Dans la première affaire il s'agissait d'une grève extrinsèque au contrat de travail, déclarée par le Syndicat des employés de tramways de Clermont-Ferrand pour obtenir la réintégration d'un employé syndiqué congédié. Il y eut condamnation pour rupture de contrat sans préavis, puisque dans la cause le règlement d'atelier prévoyait un délai de huitaine qui n'avait pas été respecté. A côté de cela le jugement présente la grève aussi comme abusive, parce que le défendeur a abandonné son service et n'a invoqué aucun grief personnel contre la compagnie.

Dans la seconde espèce la cessation collective du travail avait pour cause une retenue injuste ou prétendue injuste du salaire stipulé dans le contrat. Les verriers de Hénin s'étant mis en grève pour ce motif, les patrons s'étaient trouvés dans la nécessité d'arrêter complètement le travail du four à bassin et de

l'étenderie, ce qui leur avait causé un grave préjudice. Cette grève avait-elle un caractère abusif ? Cela peut paraître douteux aux uns (1), le jugement décida formellement que le motif n'était pas valable et condamna les promoteurs à des dommages-intérêts. D'ailleurs, ces dommages-intérêts peuvent être poursuivis tout aussi bien contre chaque gréviste coupable isolément que contre le syndicat qui a pris l'initiative de la grève, si la participation de ses administrateurs est dûment établie. Ainsi, dans l'affaire ci-dessus de Carvin le syndicat qui était intervenu fut renvoyé indemne, parce que, loin d'avoir provoqué la grève, il avait amené la reprise du travail. Il n'y avait donc rien à lui reprocher.

2° En même temps qu'abusive, la grève doit être préjudiciable au patron pour qu'elle puisse donner lieu à des dommages-intérêts. La grève, disent les arrêts, est un droit pour les ouvriers, mais elle ne confère pas à celui qui s'en sert le droit de causer un préjudice à autrui (2). Un tel préjudice existe-t-il, réparation en est due par l'auteur coupable. La rupture individuelle du contrat donne lieu à la réparation du préjudice qu'elle a causé (art. 1780 du C. civ.), à plus forte raison doit-il en être ainsi de la rupture collective, dont les effets sont plus graves. Ainsi, « l'arrêt partiel ou total d'une usine cause un préjudice certain au patron, dit le conseil des prud'hommes de Reims précité, comme le renvoi partiel ou

1. *Rev. trim. de dr. civil*, Pic : *Rupture ou suspension du contrat de travail par les grèves et les lock-outs*, p. 32 et s.

2. Conseil des prud'hommes de Reims, 30 avril 1902 (*Le Droit*, 7 mai 1902).

collectif des ouvriers causerait un préjudice aux ouvriers, s'il était opéré dans un court espace de temps et surtout sans aucun délai ; — Qu'en effet, au point de vue du préjudice il est impossible de comparer les effets d'un arrêt particulier avec celui d'un arrêt collectif, qu'en renvoyant un ouvrier, même brusquement, celui-ci pourra trouver plus facilement un travail quelconque qu'il ne pourrait le faire si le marché se trouvait tout à coup encombré de bras ; et réciproquement, le patron éprouvera moins de préjudice de l'arrêt brusque d'un ouvrier isolé que de l'arrêt de toute une collectivité. »

De plus, comme pour apprécier le caractère abusif de la grève, les tribunaux apprécient non pas si un dommage a été éprouvé en bloc par la masse des ouvriers s'il s'agit, par exemple, d'un lock-out, mais si un préjudice a été subi par chacun des demandeurs individuellement considéré. Il peut se faire qu'il y ait des ouvriers ou des patrons, selon les cas, qui n'aient pas subi de préjudice. Application donc pour la réparation du préjudice causé par une grève abusive de l'article 1780 du Code civil modifié par la loi du 27 décembre 1890.

Preuve du préjudice et de l'abus du droit de grève.
— Pour obtenir les dommages-intérêts réclamés pour exercice abusif et préjudiciable du droit de coalition il est certain que le demandeur, que ce soit l'ouvrier ou le patron, doit faire la preuve du préjudice qu'il a subi par le fait de la cessation du travail. Pour la preuve de l'abus du droit de coalition la Cour de cassation a décidé que l'auteur de la rupture du contrat de travail ne peut être condamné à

des dommages-intérêts, qu'autant que l'autre partie prouve, indépendamment du préjudice, la faute qui seule engendre la responsabilité; le jugement qui se borne à relever comme faute à la charge du patron le défaut de justification de la mesure qu'il a prise contre son ouvrier intervertit l'ordre de la preuve et ne donne pas de base légale à sa décision (V. Civ. Cass., 12 mars 1901, D. 1902. I. 214) (1). C'est donc au demandeur en dommages-intérêts d'établir à côté du préjudice qu'il a subi, l'abus que son adversaire aura fait du droit de résiliation individuelle (art. 1780 du C. civ.) s'il s'agit d'une rupture isolée du contrat, ou bien du droit de grève, s'il s'agit d'une interruption collective du travail. C'est donc à l'ouvrier, dans le cas où il est demandeur, de prouver la faute du patron. Les motifs de cette décision? « Il a paru, dit M. Planiol (2), qu'on établirait contre le patron une présomption de faute qui ne se trouve pas dans la loi, si on l'obligeait à démontrer l'existence d'un juste motif tandis que l'ouvrier aurait simplement à prouver le fait du renvoi et le préjudice qu'il en éprouve. »

Cette solution ne paraît cependant pas juste. « En effet, lorsque l'acte qui a causé à quelqu'un un dommage, continue M. Planiol, est prouvé ainsi que la réalité de ce dommage, il n'y a plus qu'à condamner l'auteur du dommage pour appliquer le principe de la responsabilité des fautes. Mais si

1. Comp. Cass., 2 mars 1898, S. 99. I. 33 la note de M. Appert, D. 98. I. 329 et la note de M. Planiol, Cass., 22 mai 1901; D. 901. I. 416.

2. Note sous D. 98. I. 329.

celui-ci prétend qu'il a agi dans la limite de son droit, que par suite il n'est pas responsable des conséquences dommageables que son acte a eues pour autrui, ... cette personne poursuivie comme responsable du dommage oppose une exception à la demande. Dès lors il lui appartient de prouver ce qu'elle allègue, à savoir la légitimité de l'acte qui lui est reproché... le fait justificatif doit être prouvé par lui... Cette règle repose sur le rôle respectif des parties... Il y aurait peut-être lieu de discerner deux éléments dans la notion concrète de faute : *la matérialité du fait* qui doit être prouvée par le demandeur et *la non-conformité au droit* : lorsqu'il existe une circonstance justificative qui enlève au fait dommageable son caractère illicite, cette circonstance constitue par cela même un moyen de défense, dont la preuve est à la charge du défendeur. »

Certains conseils de prud'hommes avaient adopté cette manière de voir (v. l'arrêt du D. 98. 1. 329). La Cour de cassation est d'avis contraire et telle est la jurisprudence suivie.

Cas fortuit ou force majeure (1). — La jurisprudence appréciant les responsabilités au point de vue individualiste, comme nous l'avons vu, exonère de toute responsabilité ceux des grévistes à l'égard desquels la grève peut être considérée comme une force majeure, tandis qu'elle rend responsables des conséquences dommageables de la grève ceux des grévistes qui en sont les initiateurs ou qui s'y sont associés volontairement et librement, ou bien les syndicats

1. Pour la grève considérée comme force majeure, voyez page 83 et suiv.

dont la participation à la grève a été dûment établie. Toutes les fois qu'un gréviste établira qu'à son égard la grève joue un rôle de cas fortuit ou de force majeure, il sera déchargé de la responsabilité qui pèserait sur lui aussi bien pour grève soudaine, que pour grève abusivement déclarée.

Ainsi, le patron ou l'ouvrier qui pourra invoquer à sa décharge une force majeure sera à l'abri de toute responsabilité : 1° Si le délai de préavis n'a pas été observé dans le cas où les clauses expresses ou tacites du contrat de travail le rendaient obligatoire, 2° si la grève a été déclarée sans motifs sérieux, légitimes, qu'il en a été fait, selon l'expression des arrêts, un exercice abusif et préjudiciable (art. 1147 et suiv. du C. civ.)

Observation. — Certains conseils de prud'hommes ont cherché à atténuer la responsabilité qui résulte pour les grévistes volontaires d'une rupture brusque et inopinée du contrat de travail. Ainsi le conseil des prud'hommes de Reims considère comme équivalant au préavis la démarche faite par les délégués ouvriers auprès du conseil en vue de solliciter son intervention amiable auprès du patron à fin de conciliation, démarche constatée dans l'espèce par l'envoi au patron d'un avis de comparution (Cons. des prud'hommes de Reims, 29 déc. 1900 et 30 avril 1902, *Journal des prud'hommes*, 1901, p. 13 et 1902, p. 140) Une démarche pareille faite par les ouvriers antérieurement à la grève auprès du juge de paix, mieux qualifié pour ce rôle (*La Loi* du 27 déc. 1892 sur la conciliation et l'arbitrage facultatifs), aurait le même résultat. Il y a là une distinction intéressante à adop-

ter par la jurisprudence entre le cas où la grève a été réellement inopinée et brusque pour le patron et celui où il ne peut pas exciper d'une surprise quelconque, vu les tentatives amiables, préalables, faites auprès de lui par les ouvriers.

Pour généraliser la solution du conseil des prud'hommes de Reims, la responsabilité des grévistes serait écartée toutes les fois que des démarches amiables, antérieures à la grève, auront été faites auprès du patron, démarches qui, dûment constatées, seraient jugées suffisantes pour avoir enlevé à la grève son caractère brusque.

Pour résumer tout ce que nous avons dit sur cette première conséquence de la rupture des contrats par la grève, citons le passage suivant des conclusions de M. l'avocat général Feuilleux sous l'arrêt de la Cour de cassation du 18 mars 1902 précité : « ... Le pourvoi émet cette prétention que la brusque cessation du travail au mépris d'une convention expresse ou tacite, qui serait passible de dommages-intérêts s'il s'agissait d'un acte individuel, ne saurait motiver aucune condamnation s'il s'agit d'un acte corporatif ou collectif. Singulier système en vérité et combien dangereux ! Et où donc, dans quel texte, le pourvoi trouve-t-il cette distinction entre l'acte individuel et l'acte corporatif ? Oui, assurément la grève est l'exercice d'un droit.... mais un droit si étendu qu'il soit trouve toujours sa limite dans le droit d'autrui et surtout dans le respect des conventions.... Où donc a-t-on vu que l'état de grève crée des droits particuliers aux grévistes ou les délie de leurs engagements ?..... Les articles 414 et 415 du Code pénal

qui consacrent le droit de grève, ne confèrent aux grévistes ni privilèges, ni droits particuliers dérogeatoires au droit commun. » Ce sont là les dommages-intérêts dus pour grève soudaine. Mais le même raisonnement conduit à admettre aussi les dommages-intérêts pour exercice abusif et préjudiciable du droit de grève toutes les fois que celle-ci a été déclarée sans motif sérieux ou légitime. Les deux questions sont cependant indépendantes l'une de l'autre quant à la cause qui leur donne naissance et quant à la façon de les sanctionner. La rupture brusque, quoique collective, est régie par l'article 1146 et suivants, la rupture par une grève abusive et préjudiciable par l'article 1780 du Code civil modifié par la loi du 27 décembre 1890.

§ 2. — *Nouveau contrat à l'issue de la grève*

Après la fin de la grève ou du lock-out les parties, patrons et ouvriers, se trouvent dans la même situation que si jamais des liens juridiques n'avaient existé entre eux. Les contrats de travail ont été rompus, les parties sont étrangères l'une à l'autre. Le patron dans ces conditions jouit d'une liberté absolue vis-à-vis de ses anciens ouvriers ; il n'est nullement tenu, à moins qu'il ne s'y soit expressément obligé au cours des négociations, de réadmettre dans ses ateliers après la cessation de la grève les ouvriers qui ont rompu avec lui. Il peut, à son gré, réembaucher l'ouvrier ou refuser de le reprendre. Pour rapprocher les parties par un nouveau lien juridique il faut un nouveau contrat de louage de services

quelles qu'en soient les conditions. Et pour tout résumer en une formule, disons avec le conseil des prud'hommes de Reims (1) : « Attendu que s'il convient aux ouvriers d'abandonner le travail pour forcer l'entrepreneur à modifier plus favorablement les conditions du travail ils le font à leurs risques et périls, comme la cessation du travail par le patron n'empêcherait pas les ouvriers de se pourvoir dans d'autres entreprises; — Attendu que nulle loi n'empêche les patrons de faire continuer le travail par qui bon leur semble en embauchant de nouveaux ouvriers, comme l'ouvrier pourra toujours, en cas d'arrêt brusque de la part du patron, se procurer du travail dans une autre entreprise... »

§ 3. — *Répercussion sur le calcul du salaire de base en cas d'accident du travail du principe que la grève emporte rupture du contrat de travail.*

La loi du 9 avril 1898 sur la responsabilité des accidents du travail met à la charge des patrons l'obligation d'indemniser les ouvriers victimes d'accidents au cours du travail. Lorsque l'incapacité qui atteint l'ouvrier est une incapacité permanente, absolue ou partielle, cette obligation consiste à servir une rente viagère à la victime de l'accident. Cette rente est calculée d'après le taux annuel du salaire de la victime de l'accident : c'est ce qu'on appelle le

1. Jugement du 30 avril 1902, *Le Droit*, 7 mai 1902. — De même : Cass. civ., 4 mai 1904. D. 1904.1.289. — Trib. civ. Montbéliard, 25 juillet 1900, *Bull. off. tr.*, 1901, p. 22. — Trib. civ. Narbonne, 23 juin 1904. *Bull. off. tr.*, 1904, p. 802 et 994.

salaire de base pour le calcul du taux de la rente accordée à l'ouvrier (art. 3 de la loi du 9 avril 1898).

Pour l'application de la loi du 9 avril 1898 il est essentiel de savoir ce que comprend ce salaire annuel dit salaire de base. Pour le déterminer on suit les règles établies par l'article 10 de la loi, qui prévoit trois hypothèses différentes : 1° L'ouvrier est occupé depuis plus d'un an dans la maison (art. 10, § 1^{er}) ; 2° L'ouvrier a été embauché depuis moins de douze mois avant l'accident (art. 10, § 2), et 3° il s'agit d'une profession, dans laquelle le travail n'est pas continu et dure une partie seulement de l'année. Mais cette troisième hypothèse doit être mise à part, car elle ne se réfère pas aux questions qu'envisage notre sujet.

Le critérium de la distinction entre les deux premiers alinéas de l'article 10 consiste uniquement dans la durée plus ou moins longue du temps qui s'est écoulé depuis l'embauchage de l'ouvrier. S'agit-il d'un ouvrier qui travaille depuis plus de douze mois au moment de l'accident ? L'article 10 § 1 prévoit que le salaire de base consiste dans le salaire effectivement gagné par lui pendant les douze mois antérieurs à l'accident. L'embauchage a-t-il eu lieu depuis moins de douze mois ? L'article 10 § 2, pour reconstituer le salaire qu'aurait touché l'ouvrier s'il avait été embauché depuis douze mois, prévoit qu'on doit ajouter à la rémunération effectivement reçue par la victime de l'accident une somme représentant le salaire moyen des ouvriers de la même catégorie pendant le temps nécessaire pour parfaire l'année.

Ce sont là les principes qu'a consacrés la loi de

1898 (art. 10). Mais il peut se faire que, l'ouvrier ayant été embauché depuis plus de douze mois avant l'accident, une grève ait éclaté et que le travail ait été longtemps suspendu par l'effet de cette grève. Le salaire de l'ouvrier gréviste s'est ainsi trouvé pendant cette année, sensiblement inférieur à ce qu'il avait été les années précédentes au cas où l'ouvrier était employé dans l'usine depuis plusieurs années, ou à ce qu'il eût été si la grève n'avait pas éclaté au cas où l'ouvrier ne travaillait à l'atelier que depuis une année seulement. La question importante qui se pose alors est celle de savoir, si pour le calcul du salaire de base on doit faire état des journées de grève, si au salaire effectivement touché par le gréviste on doit ajouter la rémunération qu'il aurait dû gagner pendant les journées de grève, ou si le salaire annuel doit être diminué par les journées de grève. La question est très importante, parce que la grève a pu durer longtemps et que le salaire annuel a pu se trouver considérablement diminué.

Comment la jurisprudence a-t-elle résolu la difficulté? La loi de 1898 ne prévoit pas la question. Le chômage à cause d'une grève n'est qu'un aspect d'une question plus générale qui se pose au sujet de l'article 10 § 1^{er} : c'est celle de savoir quelle est la répercussion sur le calcul du salaire de base de toute cause de chômage qui peut entraîner une interruption plus ou moins longue du travail à l'usine, comme une maladie, un accident antérieur dont le même ouvrier aurait été victime dans l'année qui a précédé celui au sujet duquel une rente est réclamée, la destruction totale ou partielle de l'usine par l'effet d'un

incendie, d'une inondation, etc., une interruption de travail individuelle et volontaire ou imposée par l'autorité publique comme une période de service militaire, ou bien une crise industrielle entraînant un chômage prolongé. De tous ces cas de chômage, comme aussi de l'hypothèse d'une grève, la loi de 1898 n'a rien dit. Pourtant nombre de ces circonstances ont été prévues et signalées dans les discussions de la loi au Sénat.

De cette façon la jurisprudence se trouvait en face de deux interprétations différentes de la loi de 1898, article 10. Une interprétation strictement littérale et une autre dans le sens de l'esprit de la loi contenu dans les travaux préparatoires.

Strictement interprété, l'article 10 § 1^{er} interdit au juge de rien ajouter à la rémunération effectivement reçue par l'ouvrier pendant les douze mois antérieurs à l'accident. En face d'une interruption de travail causée, par exemple par une blessure, un accident, une période d'instruction militaire, interruption qui n'amène pas la rupture du contrat de la part d'un ouvrier employé pendant douze mois, l'article 10-1^o deviendrait applicable et le juge n'aurait pas le droit de rien ajouter à la rémunération effectivement reçue par l'ouvrier, pour représenter les journées de chômage.

S'il s'agit d'un chômage collectif résultant d'une grève qui a eu lieu dans l'année avant l'accident, qu'arriverait-il avec cette interprétation littérale? Pour amener une solution favorable au gréviste les tribunaux se sont servis de la théorie de la rupture comme d'un moyen pour faire rentrer l'hypothèse de la grève

sous l'application de l'article 10 § 2. En effet, selon la jurisprudence la grève entraîne presque toujours la rupture du contrat de travail. Par conséquent, les grévistes, qui à la fin de la grève ont réintégré l'atelier, le font en vertu d'une convention nouvelle : ils sont assimilés à tous les points de vue à des ouvriers embauchés pour la première fois après la grève. Il s'agit alors d'un ouvrier occupé moins de douze mois avant l'accident, l'alinéa 2 de l'article 10 devient applicable et le gréviste ne doit souffrir aucune diminution du fait de la grève pour le calcul du salaire de base.

Quel a été le sort de cette interprétation littérale ? Selon les hypothèses, elle a été quelquefois appliquée, d'autres fois écartée pour faire place à une interprétation basée sur l'esprit de la loi de 1898.

Si nous laissons pour un moment de côté l'hypothèse d'une grève, nous observons dans les arrêts de jurisprudence maintes solutions certaines au sujet des divers accidents qui peuvent interrompre temporairement le travail. La question avait été prévue à l'occasion des travaux préparatoires de la loi de 1898. Un amendement proposé par M. Félix Martin au Sénat lors de la discussion de l'article 10, alinéa 1^{er}, portait : « Lorsque par suite de maladie, blessure, service militaire, etc., l'ouvrier aura chômé au cours de ces douze mois, le tribunal pourra lui reconnaître un salaire annuel supérieur à cette rémunération effective. » Cet amendement fut repoussé, mais ce fut à la suite d'une méprise, M. Thévenet, le rapporteur de la loi, ayant dit : « Notre collègue suppose que le travail aura été interrompu par une

cause accidentelle, c'est le mot dont il se sert dans son amendement. Les causes accidentelles n'empêcheront pas la fixation du salaire à l'année. On appréciera, voilà tout... Et on remplacera le salaire qui a manqué pendant la durée de l'interruption de travail par une appréciation qui aura pour base le salaire gagné pendant le reste de l'année. Rien n'est plus clair, et c'est vouloir compliquer le texte à plaisir, que de demander la modification réclamée par M. Félix Martin. » (Sénat, 18 mars 1898, p. 327). Il y avait là une méprise, parce que les alinéas 2 et 3 de l'article 10 tranchent des questions différentes. Cette déclaration atteste cependant qu'il y avait au fond accord entre M. Félix Martin et le rapporteur sur la nécessité de faire abstraction de certaines causes de chômage. Les tribunaux sont donc fondés à accorder des majorations pour ces cas particuliers (1). L'esprit de la loi étant ainsi, la jurisprudence a adopté une distinction bipartite :

1° Si le chômage a été *individuel et volontaire* de la part de l'ouvrier aucune majoration ne sera faite : l'ouvrier doit en subir les conséquences, il sera considéré comme ayant abaissé son salaire par sa propre faute. Ainsi, par exemple, l'habitude de chômer le lundi, pratique fréquente dans l'industrie du bâtiment.

1. Sachet, *Législation sur les accidents du travail*, 2^e éd., nos 660-666. — Hamelet, thèse précitée, p. 418 et s. — M. Planiol, note sous D. 1904.1.289. — Cabouat, « De l'influence du chômage sur le calcul des indemnités allouées aux victimes d'accidents du travail. » (*Rev. trim. dr. civ.*, 1903, p. 489 et s.). — Pic, *Traité*, n° 1100.

Il doit en être de même de certaines causes de chômage *accidentelles et involontaires mais normales*, pouvant entrer dans les prévisions courantes. « S'il s'agit de petites interruptions inévitables, dit M. Planiol, qui se produisent à peu près périodiquement tous les ans, on n'en tiendra pas compte, parce qu'elles ne diminuent pas réellement le salaire annuel, aucune année n'en étant exempte. »

« Attendu, dit à ce propos la Cour d'Aix, qu'il n'y a pas lieu d'ajouter le prix des journées manquées aux salaires effectivement touchés, lorsqu'il s'agit de journées de chômage isolées, résultant soit de causes normales et prévues, telles que le froid et les intempéries, qui interrompent pour quelques jours les travaux, soit des indispositions de peu de durée, inhérentes à l'état de santé habituel de chaque ouvrier. »... (Arrêt du 3 août 1900. D. 901.2.180 ; S. 901.2.214. V. aussi : Douai, 17 juin 1901, *Rec. de Douai*, 1902, p. 19. — Nancy, 8 août 1901, *Rec. des accid. du Trav.*, 1901, p. 237. — Douai, 8 décembre 1902, *Journ. des assurances*, 1903, p. 8 ; — Nancy, 11 février 1904, *Rec. des accid.*, 1904, p. 420.)

2° Si le chômage a été l'effet d'une cause indépendante de la volonté de l'ouvrier, à laquelle il n'a pas pu résister, comme le dit M. Planiol, n'étant pas en faute, il ne doit pas souffrir des suites de ce chômage. Le salaire de base ne doit pas être diminué : on devra, au contraire, majorer le salaire effectivement touché par l'ouvrier de la somme dont il s'est trouvé diminué par l'effet du chômage. Mais pour qu'il en soit ainsi, la cause du chômage doit être *exceptionnelle et avoir abaissé d'une façon anormale le salaire de l'année*, elle doit avoir à l'égard de l'ouvrier le carac-

tère d'un *événement de force majeure*. Tel est le cas des chômages involontaires et non susceptibles de prévision comme les réparations indispensables et urgentes à l'outillage ou les maladies graves (Aix, 3 août 1900. D. 1901. 2. 180 — Trib. civ. Lyon, 30 nov. 1900. D. 1901. 2. 180 — Trib. civ. Toulouse, 8 mars 1902. *Gaz. des trib. du Midi*, 29 juin 1902) ; ou bien des chômages susceptibles de prévision mais imposés par l'autorité publique comme une période de service militaire (trib. civ. de Valenciennes, 17 nov. 1899. D. 1900. 2. 495. Besançon, 8 août 1900. D. 1901. 2. 180), ou bien se prolongeant d'une façon anormale comme une crise pesant sur une industrie déterminée et entraînant un chômage prolongé. (Orléans, 30 mai 1900. D. 1900. 2. 449 — Chambéry, 18 nov. 1903, *Monit. jud. de Lyon*, 3 fév. 1904. *La Loi*, 28 janv. 1904. — Req. 2 juin 1902. D. 1903. 1. 598 ; pour le cas de morte saison). Dans toutes ces solutions la jurisprudence en face du silence du texte de l'article 10 de la loi de 1898 s'est arrêtée avec raison à la solution favorable à l'ouvrier, car c'est cette solution seule qui est conforme à l'esprit des travaux préparatoires. Il y a même certaines décisions qui, sans s'appliquer spécialement à une cause déterminée, ont énoncé d'une façon générale ce principe que l'ouvrier ne doit pas souffrir d'un chômage involontaire. (Trib. civ. de Lorient, 29 mai 1900. D. 1900. 2. 453 — Rennes, 18 mars 1902, *La Loi* du 7 avril 1902.)

Pour calculer donc le salaire de base il faut ajouter au salaire effectif les sommes que l'ouvrier aurait dû gagner pendant la durée de la maladie, de la convocation sous les drapeaux, etc. Et cela rentre dans

le paragraphe 1^{er} de l'article 10, car les alinéas 2 et 3 du même article régissent d'autres hypothèses que celle où un ouvrier occupé depuis plus d'un an a vu au cours de cette année son salaire abaissé par suite d'un chômage.

En ce qui concerne la grève, comment la jurisprudence a-t-elle procédé ? A-t-elle assimilé cette hypothèse à celles précédemment mentionnées ? La question ne peut évidemment se poser, que si dans cette hypothèse le paragraphe 1^{er} de l'article 10 est applicable. Or, cette hypothèse rentre dans le paragraphe 1^{er}, parce que parmi les ouvriers régis par ce paragraphe le législateur a entendu faire entrer ceux-là même, qui au cours des douze mois se seraient mis en grève. En effet « parce que le contrat primitif a été, comme le dit M. Planiol, remplacé par un autre après un intervalle de quelques jours ou de quelques semaines, il n'y a pas lieu de considérer l'ouvrier repris par son patron comme un nouvel embauché, travaillant depuis moins de douze mois dans l'usine. Ce n'est pas là l'hypothèse prévue par l'article 10, § 2 de la loi du 9 avril 1898 lequel a été fait pour les ouvriers ayant travaillé moins d'une année pour le même patron » (1).

L'hypothèse rentre donc dans le paragraphe 1^{er} de l'article 10, c'est là l'esprit des travaux préparatoires de la loi. A plus forte raison rentre dans ce paragraphe 1^{er} l'hypothèse, où, selon une partie de la doctrine qui en général adopte la thèse de la rupture, la grève n'a pas rompu le contrat de travail, car dans

1. Planiol, note sous D. 1904. 1. 289.

ce cas l'ouvrier gréviste est considéré comme avoir toujours travaillé pour le même patron. Alors, pour trancher la question qui nous occupe la majorité de la jurisprudence a appliqué à la grève la même distinction qu'aux autres causes de chômage. Elle a distingué entre les grèves volontaires et celles qui ont à l'égard de l'ouvrier le caractère de force majeure et ce faisant elle a cru être dans l'esprit des travaux préparatoires.

L'ouvrier s'est-il volontairement associé à une grève, sans subir aucune contrainte, il ne peut prétendre à aucune majoration des salaires effectivement touchés par lui. Il doit être considéré comme ayant par sa propre faute abaissé son salaire annuel : il doit en souffrir. (Dijon, 3 juillet 1900, D. 1901. 2. 250. — Trib. civ. Marseille, 28 janv. 1902, *Bull. de jurispr. civ. de Marseille*, 1902, p. 345. — Trib. civ. Toulouse, 8 mars 1902, *Gaz. trib. du Midi*, 29 juin 1902. — Trib. civ. d'Arras, 1^{er} juillet 1903, *Gaz. des Tribunaux*, 3 oct. 1903).

L'ouvrier a-t-il subi les conséquences d'une grève déclarée par d'autres et qui a joué à son égard le rôle d'une force majeure, il ne doit en souffrir d'aucune façon, car il n'a rien à se reprocher. Son salaire effectif, devra être dans ce cas augmenté du montant des journées de grève. Ainsi, nous dit la Cour de Dijon (3 juillet 1900, D. 1901, 2. 250) : « Attendu qu'il n'est pas douteux, en principe, que la grève ne saurait être considérée comme constituant par elle-même une cause fortuite de chômage, permettant à l'ouvrier d'invoquer par analogie les dispositions du paragraphe 2 de l'article 10 de la loi du

9 avril 1898 ; qu'en effet cette disposition toute d'équité n'a été édictée que pour le cas où l'ouvrier occupé depuis moins de douze mois par le patron...» Et plus loin la Cour continue : « Attendu que si la grève ne doit, en aucune façon, être considérée comme créant par elle-même une interruption involontaire de travail, on ne saurait méconnaître qu'elle est souvent l'occasion de troubles et de violences qui peuvent en rendre impossible pour un temps la continuation ; — Qu'il appartient aux juges d'apprécier si l'ouvrier est bien fondé à alléguer que ces conditions se sont réalisées et de le faire bénéficier en ce cas d'une situation qui se serait imposée à lui... » De même : Nancy, 15 juin 1903, (*Recueil de Nancy*, 1903, p. 275. — Douai, 23 novembre 1903, *Gazette des Tribunaux*, 29 janvier 1904 (1).

Cette distinction faite par la jurisprudence entre la grève volontaire et la grève force majeure est regrettable, quand il s'agit de retrancher du salaire annuel le montant des journées de grève, lorsque l'ouvrier a cessé volontairement le travail. Solution grave, car la grève a pu durer plusieurs semaines, plusieurs mois, longtemps. Le salaire annuel a pu être considérablement diminué. La rente accordée sera dérisoire ! Sous la réserve de revenir plus tard sur cette distinction, nous rappelons pour le moment que les tribunaux eux-mêmes ont cherché un moyen pour donner une solution favorable à l'ouvrier dans

1. V. aussi Bellom, *De la responsabilité en matière d'accidents de travail*, p. 166. — Sachet, n° 669. — Loubat. *Traité sur le risque professionnel*, n° 664.

tous les cas, qu'il s'agisse d'un gréviste volontaire ou d'un gréviste involontaire. Et ce moyen a été trouvé par eux dans la théorie de la rupture du contrat de travail par la grève. Ainsi pour la première fois le tribunal civil de Chalon-sur-Saône dans un jugement du 28 mars 1900 (D. 1901. 2. 250) dit : «... Qu'il y a lieu d'observer que la grève rompt le contrat de louage existant; que l'ouvrier et le patron sont déliés l'un vis-à-vis de l'autre de toute espèce d'engagement, que l'ouvrier cesse d'appartenir à l'usine, et que si, après la reprise du travail, il est de nouveau embauché, il paraît se trouver dans la situation de l'ouvrier occupé depuis moins de douze mois avant l'accident et doit voir son salaire calculé d'après les mêmes éléments d'appréciation... » C'était faire triompher l'interprétation stricte, littérale de l'article 10, c'était se servir de la théorie de la rupture pour faire rentrer l'hypothèse sous l'application du paragraphe 2 de l'article 10 afin de rendre une solution favorable aux ouvriers dans tous les cas. Cet argument a été repris par la Cour de cassation et confirmé par elle dans son célèbre arrêt du 4 mai 1904 (D. 1904. 1. 289). Après avoir rappelé le principe et l'hypothèse contenus dans l'article 10 § 2, la Cour suprême continue : « ... lorsque les ouvriers rentrent à l'atelier... un nouveau contrat de louage de services, quelles qu'en soient les conditions, se forme entre eux et le chef de l'entreprise et que si l'un de ces ouvriers est victime d'un accident, avant que douze mois se soient écoulés depuis la reprise du travail, on ne saurait le considérer, parce qu'il travaillait dans l'entreprise avant la grève, comme

y ayant été occupé pendant l'année qui a précédé l'accident, que le salaire, qui servira de base à la fixation de la rente viagère qui pourra être due soit à lui, soit à ses représentants, devra être calculé conformément aux dispositions du paragraphe 2 de l'article 10... » Ainsi, assimilation de l'ouvrier gréviste à cause de la rupture du contrat un ouvrier entré depuis moins de douze mois dans l'usine et application de l'article 10 § 2 : augmentation du salaire effectivement touché depuis sa rentrée de la rémunération moyenne qu'ont reçue pendant la période nécessaire pour compléter les douze mois les ouvriers de la même catégorie.

Cette troisième conséquence de la thèse jurisprudentielle est favorable à la classe ouvrière et à ce point de vue la thèse de la rupture paraît avoir plus de souci des intérêts de l'ouvrier que la doctrine selon laquelle la grève ne rompt pas le contrat. Mais c'est là un résultat très mince d'une théorie qui est très périlleuse pour la classe ouvrière, en tant qu'elle légitime des poursuites contre les ouvriers fondées sur l'article 1780 du Code civil. L'avantage éventuel résultant de l'arrêt de 1904 ne saurait sérieusement être mis en parallèle avec le danger certain, que ce même arrêt fait courir à la classe ouvrière. On envisage un effet immédiat sans regarder les conséquences lointaines de cette théorie. C'est pourquoi l'arrêt a été critiqué par tous ceux qui s'inspirent du point de vue social. Et puis, comme nous allons le voir, les prémisses de cette théorie sont fausses. De plus, la même conséquence favorable à l'ouvrier gréviste peut être obtenue dans la théorie de la non-

rupture du contrat par la grève, à l'aide d'une interprétation plus juste de la loi de 1898 (art. 10) conformément aux travaux préparatoires (1).

1. A propos de l'étude de cette troisième conséquence, voyez : Bellom, précité, p. 164 et suiv. — Sachet, précité, 2^e éd. nos 665 et suiv. — Planiol, note sous D. 1904. 1. 289. — Wahl, note sous Douai, 5 avr. 1900. S. 1901. 2. 185. — Cabouat, précité, p. 489 et suiv. — Pic. *Traité de législ. ind.*, n° 1100. — Hamolet, thèse précitée. — Pic, article précité, *Rep. trim. dr. civ.*, 1905, p. 38 et suiv.

DEUXIÈME PARTIE

Théorie de la suspension du contrat de travail par la grève

CHAPITRE I

Généralités. — Rôle de la jurisprudence

Nous avons exposé dans la première partie la théorie jurisprudentielle ; nous avons assez longuement insisté sur elle à cause de l'intérêt pratique qu'elle présente, étant celle, qui actuellement est appliquée dans les prétoires des tribunaux dans les rapports entre les patrons et les ouvriers.

En face de celle-ci se dresse une seconde grande théorie, qui est en même temps la nôtre, mais que nous n'accepterons pas sans certaines modifications que nous jugeons nécessaires. C'est la théorie, dont il a été déjà fait mention maintes fois, de la suspension du contrat par la grève ou par le lock-out. Cette théorie se dresse timide en face de la première. L'une est approuvée presque unanimement par la jurisprudence avec la sanction suprême de la Cour de cassation, tandis que l'autre apparaît peu à peu dans

les jugements des juridictions les moins élevées, et à peine se fait-elle jour dans ces jugements que dans le duel judiciaire devant les instances supérieures elle se voit vaincue presque inévitablement et rejetée sans avoir pu produire ses effets bienfaisants. Son martyre sera peut-être de longue durée, elle n'en sortira cependant que plus puissante. Cette théorie contient en elle-même les germes de cette puissance future, car les principes, les idées, qui en sont les assises, sont des principes nouveaux, le résultat d'une conception sociale du droit transformée sous l'influence de l'idée de solidarité qui unit dans une dépendance nécessaire et réciproque les hommes. Ce mouvement d'idées nouvelles correspond à un état social sinon nouveau, du moins en formation et si, comme le dit M. Saleilles, le Code civil « fut dans le domaine de la vie juridique l'expression parfaitement adaptée d'un état social qui bientôt ne sera plus, mais qui venait de triompher, celui de la prépondérance des classes moyennes et de l'individualisme bourgeois » (1), ce même droit privé commence à ne plus correspondre à un état social en formation où l'individualisme à outrance du Code civil est de plus en plus atténué sous l'influence d'un droit social, démocratique, appelé à protéger d'une façon égale toutes les classes de la société. Si, en 1804, « il s'agissait d'établir un régime qui conservât aux classes moyennes les conquêtes et les acquisitions qu'elles avaient faites pendant la Révolution » (2), on ne songeait guère à faire

1. Saleilles, *Introduction à l'étude du droit civil allemand*, 1904, p. 120.

2. A. Tissier, *Le Code civil et les classes ouvrières. Livre du Centenaire*, I, p. 87.

une législation démocratique, on ne se préoccupait pas du sort des masses ouvrières. Ces mêmes masses ouvrières, passées alors sous silence, ont affirmé depuis leur vitalité, leur droit à la protection de la loi, dont elles avaient été privées en 1804. Une longue lutte, pleine de revers et souvent couronnée de succès, fut entreprise pour la conquête de la liberté du travail et de la reconnaissance des droits de la collectivité ou des masses ouvrières. Différentes lois furent adoptées pour mettre d'accord le droit avec l'état social, car le droit n'est en somme que l'expression juridique des rapports de fait existant dans une civilisation donnée. Seulement, ce mouvement n'est que commencé, il se continue actuellement, et la théorie de la suspension du contrat par la grève se rattache en partie à cet ordre d'idées. C'est pourquoi, disons-nous, elle a l'avenir pour elle et, quoique adoptée seulement par certaines décisions des juridictions inférieures, elle n'en est pas moins l'enfant chéri de la grande majorité de la doctrine.

Comme toutes les idées qui sortent du cadre ordinaire et qui constituent un progrès sur l'état de choses existant, l'idée d'un droit corporatif des masses ouvrières, à laquelle se rattache en partie la théorie de la suspension du contrat de travail par la grève, rencontre deux obstacles difficiles à vaincre dans son évolution. Le premier est la résistance de l'opinion publique en général, le second l'opposition presque unanime qui lui est faite par les tribunaux devant lesquels sont appelées à être jugées les questions de grève. Même dans l'hypothèse où l'opinion publique commence à être moins rigoureuse et à se

rendre à l'évidence en se laissant glisser, quoique lentement et difficilement, sur cette pente des idées neuves, il reste encore bien des remparts où l'esprit traditionnel et routinier trouve un abri puissant, — je veux parler de la jurisprudence —, d'autant plus difficiles à vaincre, que l'état social existant à un moment donné y voit sa garantie et la sanction des institutions sociales, telles qu'elles existent. C'est ce dernier point qu'il nous faut envisager et voir quel doit être le rôle de la jurisprudence dans cette matière.

Les grèves, dont les buts sont très variés, par certains de leurs côtés peuvent donner lieu à des débats judiciaires, afin de préciser les règles applicables dans chaque espèce. Mais à quelles règles juridiques faut-il avoir recours, à quels principes faut-il rattacher la solution de la difficulté? Comme nous le montrerons plus loin, dans notre hypothèse les textes impératifs de loi manquent, les droits (droit de grève) à apprécier sont imprécis, la jurisprudence se trouve en face de situations de fait nouvelles, résultat du mouvement d'évolution de la société. Ces faits nouveaux, quoique non réglementés par la loi, trouvent leur justification dans un mouvement d'idées nouvelles, dont ils sont l'expression et dont ils suivent la marche. C'est à cet ensemble d'idées, c'est à ces principes de justice sociale en formation, dont les traces se remarquent déjà dans certaines dispositions législatives, que les tribunaux doivent faire appel pour apprécier d'une façon exacte le caractère juridique des faits de grève.

A des situations nouvelles, des idées nouvelles. La

jurisprudence actuelle a-t-elle satisfait à cette exigence au point de vue qui nous occupe ? Non, croyons-nous. Toute imbuë d'individualisme elle a oublié en partie le grand rôle, que dans d'autres occasions elle a si bien rempli avec ses théories qui tantôt marquent une anticipation sur l'avenir, tantôt constituent une création intégrale, pour employer les expressions de M. Saleilles. Relativement à notre question, on ne sent pas « l'effort progressif et constant de la jurisprudence pour se dégager de l'étreinte des conceptions juridiques étroites et rigoureuses qui avaient pu guider le législateur de 1804 et que notre génération ne comprend plus (1) ». Elle a oublié le rôle qu'elle doit aspirer à jouer dans le monde du droit et que Ledru Rollin lui assignait déjà dès 1837 avec un rare bonheur d'expression et une grande hauteur de pensée. « Issue de la loi, dit-il, la jurisprudence en conserve d'abord la tradition stoïque. Peu à peu, elle s'empreint d'équité, reflète les mœurs, les idées, les découvertes nouvelles et d'esclave soumise se fait proclamer reine à son tour. S'emparer des intérêts que la loi n'a pas satisfaits, les porter timidement dans son sein, les faire enfin prédominer par des essais continus, voilà sa mission. La jurisprudence n'est donc pas seulement ...le commentaire et le complément de la loi existante, car alors elle aurait pour objet unique de maintenir et de constituer la loi, tandis qu'elle exerce contre elle une action dissolvante et, en l'élargissant sans cesse,

1. Saleilles. *Le Code civil et la méthode historique*, Livre du Centenaire, 1904, t. I, p. 124.

aspire à la remplacer... A la jurisprudence l'avenir ; à elle, apôtre et précurseur de la loi nouvelle, de céder, par des transitions prudentes et ménagées, à la pente irrésistible des faits et des idées (1) ». « Miroir, dit M. Thaller, où doivent se réfléchir les nouvelles pratiques, les nouvelles exigences sociales, et d'autre part instrument destiné à coordonner ces pratiques, à les justifier par le raisonnement comme si elles procédaient du Code lui-même, voilà le double caractère de la jurisprudence » (2).

Certes, dans les questions concernant le travail la jurisprudence subit la force latente, irrésistible et triomphante, qui résulte des faits ou plutôt d'une nouvelle application de l'idée de justice aux réalités de la vie. Ainsi, nous en avons la preuve dans la reconnaissance du contrat collectif (3) de travail, que la jurisprudence a commencé à reconnaître ; de même elle a été amenée à prendre parti sur l'action syndicale (4), sur certaines des conséquences des

1. *Journal du Palais*, t., I, 1791, an VIII, 3^e éd., 1837, préface sous le titre : « Coup d'œil sur les praticiens, les arrê-
tistes et la jurisprudence », p. xvii.

2. *Livre du Centenaire*, t. I, p. 229.

3. Sur le contrat collectif et la jurisprudence qui s'y réfère, voir B. Raynaud thèse, p. 226, et suiv. ; de même la note sous Cass. 1^{er} février 1893 (S. 96. 1. 329) et note de M. Deslandres sous le même arrêt dans *Pandectes françaises*, 1894 t. I (Cf. même recueil, 1899, II, 82. — Trib. de la Seine du 23 juin 1896 et la note.)

4. Résumé de la jurisprudence sur l'action syndicale. B. Raynaud : *Le contrat collectif de travail*. Th., Paris, 1901, p. 230, et notes de M. Wahl sous Riom, 7 février 1900, S. 1903. 2. 225, et sous Limoges, 10 juin 1902 et trib. de Douai, 7 mai 1902, dans S. 1903. 2. 233.

faits de grève (1). Espérons qu'elle suivra la même voie en ce qui concerne l'appréciation de la grève comme un droit collectif et en ce qui concerne la suspension du contrat de travail par cette même grève. Il est à espérer, surtout si on observe qu'elle ne manque pas de bonnes intentions et de bienveillance à l'égard de la classe ouvrière : la preuve en est dans l'arrêt de la Cour de cassation du 4 mai 1904, qui admit la rupture du contrat de travail par la grève pour pouvoir arriver à une solution favorable à la classe ouvrière au point de vue du calcul du salaire servant de base à la fixation des indemnités dues en cas d'accident du travail.

La théorie de la suspension du contrat de travail par la grève est admise surtout par les conseils de prud'hommes et quelques justices de paix. Ces décisions isolées sont d'ailleurs réformées sur appel. Elles ont pourtant leur importance, parce qu'elles annoncent un commencement de pénétration de cette théorie dans la jurisprudence, pénétration qui doit se faire uniquement en vertu des principes juridiques. Sans doute il ne faut pas se fier toujours aux décisions des conseils de prud'hommes. Quelquefois elles paraissent suspectes parce qu'elles reflètent les passions, les aspirations et les haines des patrons ou des ouvriers qui y forment la majorité. Il y en a cependant qui ne peuvent pas être

1. V. Note de M. Jay sous Cass., 22 juin 1892. S. 93. 1. 41 ; et Amiot : « De la répercussion des grèves ouvrières sur l'exécution des contrats » dans *Annales de droit commercial*, 1903. 1^{re} partie, p. 65,

supectées, qui se placent au-dessus des questions de personnes et font appel uniquement aux principes juridiques, telle est la décision du conseil des prud'hommes de Milan du 31 juillet 1901 rapportée en sous-note dans Sirey, 1903. 1. 465. L'importance de ces décisions est d'autant plus grande, que, par leur composition même, les conseils de prud'hommes sont mieux à même de connaître les aspirations du monde du travail, ses besoins et la façon la plus propre de les satisfaire. Le mouvement est commencé, espérons que la force des principes sur lesquels il repose l'imposera à la pratique et amènera un changement de jurisprudence.

CHAPITRE II

Exposé de la théorie de la suspension du contrat de travail par la grève. Critique de la théorie jurisprudentielle

Au fur et à mesure de l'exposé de cette théorie nous montrerons en même temps la critique de la thèse jurisprudentielle, car elle ressortira mieux de la comparaison des deux doctrines.

Pour étudier le problème, c'est l'étude du droit de grève que nous devons faire et cela à deux points de vue : 1° au point de vue théorique envisageant le droit de grève dans son fondement philosophique et social, voir quelle est la nature de ce droit et l'influence qui en découle sur le contrat de travail ; 2° au point de vue de son développement historique afin de savoir si la conception que nous nous faisons du droit de grève et des rapports de la grève et du contrat de travail est celle du législateur contemporain et en harmonie avec le développement historique général de la législation ouvrière.

I. — *Point de vue théorique.*

La majorité des auteurs d'accord avec certains jugements des conseils de prud'hommes et des juges de paix (1) estiment que la grève est simplement une suspension d'exécution des clauses du contrat de tra-

1. V. dans ce sens, conseil des prud'hommes de Roubaix, 9 juin 1891. *La Loi* du 4-5 octobre 1891. — Cons. des prud'h. Seine, 4 août 1893, cité dans le jugement du trib. com. Seine du 30 janvier 1894. *Gaz. du Pal.*, 1894.1.516. — Justice de Paix, dans l'affaire Loichot, 27 juin 1900, citée dans la sentence du trib. civ. de Montbéliard du 25 juillet 1900. *Bull. off. trav.*, 1901, p. 22. — Cons. des prud'h. Seine (métaux), 12 mai et 16 juin 1902. *Bull. off. trav.*, 1904, p. 532. — Cour de Riom, 17 juillet 1902, citée dans Cass., 4 mai 1904. D. 1904.1.289. — Justice de Paix, Châtel-sur-Moselle, 18 octobre 1904. *Bull. off. trav.*, 1904, p. 993. — Cons. des prud'h. de Milan (industries textiles), 31 juillet 1901, rapporté en sous-note. S. 1903.1.465.

Adde, comme auteurs : Planiol, note sous D. 1904.1.289. — Esmein. note sous S. 1898.1.17 (*in fine*). — Wahl. « Du motif de légitime rupture dans le contrat de louage de services » (*Questions pratiques*, 1903, p. 161) et note sous Cass., 18 mars 1902, S. 1903.1.465. — L. de Seilhac. *Les grèves*, 1903, p. 75. — G. Sorel « Les théories contredites par les faits » (*Science Sociale*, octobre-novembre 1900). — Uhry, « Les grèves devant les tribunaux » (*Mouvement Socialiste*, 5 juillet 1902). — Lévy-Ullmann. *Lettre au « Réveil du Nord »*, 21 mai 1904. — Briquet « La grève et le contrat de travail » (*Revue Socialiste*, 1904, 1. p. 723). — Cabouat, « De l'influence du chômage sur le calcul des indemnités allouées aux victimes d'accidents du travail » (*Revue trim. de dr. civ.*, 1903, p. 489 et s.). — Jaurès, articles dans *l'Humanité*, n° 13-16 et 19 mai 1904. — Pic. *Traité de légis. industr.* n° 323 et « De la rupture ou de la suspension d'exécution du contrat de travail par les grèves ou les lock-outs » (*Rev. trim. de dr. civ.*, p. 905, p. 27 et s.)

vail et non point une rupture collective, une dissolution du lien juridique unissant le patron à son personnel. Pour un temps plus ou moins long le contrat, quoique existant juridiquement, ne produit pas ses effets ordinaires et à l'issue du conflit il reprend sa vie normale, modifié ou non, peu importe. Durant la grève, les parties restent liées juridiquement par les liens des obligations qui les unissaient avant le conflit, elles ne sont pas étrangères l'une à l'autre, on ne fait pas table rase du passé, ce qui est très important au point de vue des conséquences que cet état de choses produira à l'issue de la grève. De cette façon, si à cette époque l'ouvrier désireux de reprendre le travail se heurte au refus du patron, c'est le patron et non pas l'ouvrier qui rompt brusquement ou abusivement le contrat et c'est sur lui que retombe la responsabilité de cette résiliation.

Cette théorie résulte de l'analyse en quelque sorte psychologique de la grève, qu'on ne saurait équitablement envisager *in abstracto* en l'isolant des circonstances qui l'expliquent et la légitiment. Pour faire cette analyse et pour déterminer l'influence que doit avoir la grève sur les relations juridiques unissant le patron aux grévistes, nous devons rechercher le rôle que joue l'intention des parties comme élément constitutif du droit de grève et par conséquent le but poursuivi, lorsqu'une grève a été déclarée.

Il y a des droits qui ne sont pas leur propre but à eux-mêmes et qui ne sont que des moyens pour atteindre un but déterminé : leur usage n'est licite qu'en vertu de leur fin. Le droit de grève en fait partie ; l'élément intentionnel qui explique la grève

et lui donne sa raison d'être présente ainsi une importance considérable, car c'est lui qui met en évidence le but poursuivi par la cessation du travail.

La jurisprudence elle-même se rattache à l'intention des parties pour décider, que l'interruption du travail par la grève amène la résiliation collective des contrats de louage de services liant le patron à son personnel. Seulement pour en arriver là nous avons vu, qu'elle emploie un argument d'analogie selon lequel la collectivité a les mêmes droits que l'individu isolé, mais sans en avoir davantage, que si l'abandon du travail par un ouvrier isolé résilie le contrat de travail, l'abandon collectif en constitue la résiliation collective. Il n'y a là qu'une extension du droit individuel de l'article 1780 du Code civil au cas où ce n'est plus un seul individu, mais un groupement entier qui agit. Que faut-il penser de cette extension du droit individuel, de cet argument d'analogie sur lequel réside la thèse jurisprudentielle ? Nous n'hésitons pas à en contester la valeur en elle-même et à cause des conséquences illogiques, auxquelles il conduit.

Cet argument favori de la jurisprudence est contesté même par des théoriciens, qui se prononcent pour la thèse de la rupture. Ainsi, M. Paul Leroy-Beaulieu considère que ce raisonnement n'est pas rigoureux, car s'il y a des actes qui, permis à un individu isolé, le sont aussi à un nombre quelconque d'individus agissant de concert « beaucoup d'actes sont licites à un individu isolé et ne le sont pas à des individus nombreux agissant de concert. Ainsi, il n'y a aucun délit pour un individu à s'arrêter

dans une rue ou sur une route ; cependant, si un grand nombre d'individus forment un attroupement, il peut en résulter, suivant le cas, une contravention ou même un délit, et d'autres cas encore » (1). La coalition elle-même, dont la grève n'est qu'une conséquence, était considérée comme un délit jusqu'à la loi du 25 mai 1864, qui a établi un régime de liberté par suppression du délit de coalition. Il n'est donc pas toujours vrai de dire, que tout acte qui est permis isolément doit être permis à l'état de combinaison. Peut-être, pour notre hypothèse de la grève spécialement, pourrait-on trouver un argument suffisant dans la suppression du délit de coalition en 1864 afin de donner à l'argument d'analogie une base légale et de dire que, si peut-être il ne peut pas être toujours employé, il le peut dans notre cas spécial. Nous ne le croyons pas : 1° D'abord, parce que, à côté du caractère délictueux que la loi de 1864 a retiré à la coalition et que si à ce point de vue-là il est permis, licite à plusieurs de faire ce qui l'est à chacun isolément, il y a les conséquences civiles de tout acte qui peuvent n'être pas les mêmes quand un individu agit seul et quand il agit de concert avec d'autres. Ainsi, dans notre théorie la grève provoquée par la collectivité ouvrière ne rompt pas les contrats de travail, tandis que l'abandon du travail par un ouvrier isolé peut en constituer la résiliation, suivant les cas.

2. Ensuite, malgré que l'argument d'analogie ne

1. Paul Leroy-Beaulieu. *Traité d'éc. polit*, 4^e éd., 1906, t. II, p. 431.

conduit pas à un résultat illicite, puisque le droit de grève existe depuis 1864, si on lit les travaux préparatoires de la loi de 1864 et surtout le rapport de M. E. Ollivier, qui en est le meilleur commentaire, on ne voit nulle part cet argument d'analogie invoqué. Le droit de coalition a été accordé en 1864 aux patrons et aux ouvriers, non pas parce qu'on croyait injuste, illogique que l'acte qui pouvait être fait à l'état isolé ne pût l'être à l'état de combinaison, mais parce qu'on a considéré qu'il était nécessaire, d'ordre public, conforme à l'évolution sociale que la coalition ne fût plus réprimée comme délit. Le droit de coalition et par conséquent la grève, dont des exemples avaient existé même sous le régime de la prohibition, trouvaient leur fondement dans l'état des choses, dans la vie réelle. Les nécessités sociales en exigeaient la reconnaissance légale. L'évolution économique de la société était arrivée à un point où pour la protection des intérêts professionnels des ouvriers, la grève, arme de combat, était considérée comme une institution nécessaire. C'était une forme, peut-être ne sera-t-elle que passagère, de l'évolution économique. Engendrée par les nécessités de la vie économique cette forme d'institution sociale devait être reconnue législativement comme un droit. « Sans le droit de grève pour les ouvriers on peut dire que le contrat de salaire est incomplet. » (1) « La grève est le seul moyen, dit M. Leroy-Beaulieu (2) de donner, dans certains cas, une sanction à l'organisation des travailleurs, laquelle est souvent nécessaire pour

1 et 2. *Eod. loco.* p. 432.

permettre aux ouvriers de discuter les conditions de leur travail et pour les mettre sur un pied d'égalité avec les patrons. » Mais nous n'insistons pas davantage sur les nécessités auxquelles correspond la grève, car cela nous entraînerait en dehors de notre sujet.

A un autre point de vue encore l'argument de la jurisprudence ne peut pas valoir. C'est au point de vue de la conception même du droit de grève. La jurisprudence s'en fait une conception toute différente de celle qu'on doit en avoir, vu l'évolution générale du droit ouvrier où prédomine la tendance à la reconnaissance de plus en plus nette et catégorique des droits de la collectivité ouvrière, des droits des groupements ouvriers comme tels. Selon elle, la coalition et partant la grève ne serait qu'une juxtaposition d'actions isolées. Pour renforcer leur position à l'égard du patron, parce qu'ils sont économiquement plus faibles, les ouvriers en se mettant en grève ne font qu'exercer simultanément leurs droits individuels de résilier le contrat de travail par l'abandon de l'usine. De là, l'application pure et simple de l'article 1780 du Code civil relatif à la résiliation individuelle du contrat de louage de services. Et pour renforcer davantage cette idée la jurisprudence affirme que la loi de 1864 n'a fait que supprimer un délit, que son caractère est purement pénal, que pour ce qui est de la question des rapports civils qui existent entre les patrons et les ouvriers, elle les a laissés sous l'empire du droit commun. Or, quel est ce droit commun auquel s'est référée la loi de 1864 ? La théorie jurisprudentielle le voit dans l'article 1780 du

Code civil, donc rupture des contrats par l'abandon de l'usine en masse.

Pour répondre à cette argumentation nous observons d'abord, qu'il est inexact de soutenir que la loi de 1864 n'a fait que supprimer le délit de coalition et rien de plus. C'est vrai que son caractère est purement pénal, personne ne le conteste, seulement en supprimant le délit de coalition elle a rendu celle-ci par cela même licite, elle a établi donc un droit nouveau qui n'existait pas auparavant, le droit de coalition. M. E. Ollivier le dit en ces termes dans son rapport de 1864 : « ... aucun article ne consacrer, en paroles explicites, le droit de se coaliser. L'oubli des caractères de la loi pénale explique ces critiques. Tout ce qui n'est pas défendu étant permis, la loi pénale se borne à décider ce qui est un délit. Elle constitue bien une déclaration des droits, mais en sens inverse des déclarations ordinaires, elle permet en gardant le silence. Ce qui échappe à ses formules précises est du domaine de la liberté. Si la loi pénale déclarait ce qui est permis, tout ce qu'elle n'aurait pas autorisé resterait défendu et il est difficile d'imaginer l'arbitraire dans lequel nous serions précipités. » (1) D'ailleurs, dans toute la discussion sur la loi de 1864 le droit de coalition revient à chaque instant. Il y a eu discussion pour savoir, s'il fallait distinguer entre les coalitions justes et les coalitions abusives, entre les coalitions factices, violentes ou frauduleuses et les coalitions naturelles, paisibles et sincères (2). Il y a eu de même discussion sur les

1 et 2. Rapport sur la loi de 1864. Dalloz, 1864. 4. 67, col. 2.

limites à apporter au droit de coalition, s'il fallait imposer aux grévistes un délai de préavis avant la cessation effective du travail. Tout cela prouve qu'il y a eu en 1864 création d'un droit nouveau ; autrement, on ne comprendrait guère ni ces discussions, ni le souci du législateur d'entraver les abus contre la liberté, qui pourraient résulter de la coalition, par la création du délit d'atteinte à la liberté du travail. Si, d'ailleurs, quelque doute avait pu subsister sur le caractère de la loi de 1864, il a été tout à fait dissipé en 1884, lorsque la loi du 21 mars sur les syndicats professionnels a aboli l'article 416 du C. pén. Par cela le législateur de 1884 a entendu légitimer non seulement la coalition elle-même, mais les moyens employés pour la faire aboutir parmi lesquels la mise en interdit.

« L'abrogation de l'article 416, comme dit M. Pic(1), n'a pas simplement fait disparaître des pénalités exorbitantes ; elle a réellement eu pour résultat de conférer aux ouvriers des droits nouveaux, dont l'exercice normal ne saurait engager, même civilement, leur responsabilité envers qui que ce soit. » De l'avis du rapporteur lui même, des discussions qui ont eu lieu et de l'économie de la loi de 1864 il résulte donc qu'un droit nouveau a été créé, le droit de coalition et comme conséquence le droit de grève.

Si nous nous demandons maintenant quelle est la nature et l'organisation de ce droit, la réponse est toute simple : la loi de 1864 a admise comme licite la coalition, c'est-à-dire le concours pratiqué entre plu-

1. Pic, *Traité de législ. industrielle*, 2^e éd. 1903, n° 319.

sieurs personnes pour arriver à un même but » (1). Elle l'a admise à l'état absolu, comme nous le montre le rapport de 1864, qui a repoussé toutes les distinctions proposées soit entre les coalitions justes et les coalitions abusives, soit entre les coalitions factices, violentes ou frauduleuses et les coalitions naturelles, paisibles et sincères. « Les auteurs des violences et des fraudes, dit le rapport (2) seront poursuivis et punis, la coalition sera respectée. » Désormais la coalition est absolument libre.

Pour ce qui est de la grève, l'une des conséquences de la coalition, le rapport de 1864, quoique prévoyant la possibilité de restrictions conventionnelles, l'admet de même à l'état de droit absolu. « La grève, dit le rapport (3), est sans doute un effet possible de la coalition, mais elle n'est pas la coalition. Se coaliser, c'est proprement, au sens exact, s'entendre, se concerter, prendre une décision en commun sur les conditions du travail. La grève peut suivre ou ne pas suivre, elle est la sanction de la coalition, elle ne constitue pas la coalition elle-même. La coalition peut être conduite à employer ce moyen extrême, elle peut aussi se dénouer sans y recourir ; et grâce à une transaction ou à l'abandon de prétentions irréfléchies ne pas sortir de la période toute pacifique de l'accord et des négociations. » Et pour donner une définition qui satisfasse aussi bien les exigences éco-

1. *Pandectes françaises, Répert.* Vol. 17, V^o coalition, p. 755 n^o 1.

2. Rapport. D. 64. 4. 67. col. 2.

3. Rapport. D. 64. 4. p. 60.

nomiques que les exigences juridiques on peut dire que la grève est « une abstention collective et volontaire du travail, dans un but et pour des fins inhérentes au travail lui-même » (1).

Voilà donc que le droit de grève est absolu, la loi ne lui a imposé aucune limite légale, aucune restriction (sauf les art. 414-415, C. pén.). En un mot la loi ne l'a pas organisé, elle n'a pas non plus déterminé l'influence juridique que la grève peut exercer sur les contrats existant entre les patrons et les ouvriers. Pour tous ces points-là elle se serait référée au droit commun. Soit! nous l'acceptons avec la jurisprudence. Seulement, où faut-il chercher ce droit commun, serait-ce dans le Code civil, dans l'article 1780? Nous ne le pensons pas et c'est ici le point important qui nous sépare de la jurisprudence, qui nous fait écarter la conception qu'elle se fait de la grève à l'aide de son argument d'analogie.

Ce droit, auquel s'est référée la loi de 1864, doit être cherché dans l'évolution historique de la législation ouvrière, dans l'orientation générale du droit ouvrier, dans les principes qui lui servent de base. Il n'est pas contesté, et beaucoup de travaux récents l'on mis en relief, que pendant la seconde moitié du XIX^e siècle la législation ouvrière se caractérise essentiellement par un esprit de réaction, dans le sens solidariste, contre l'individualisme outrancier du Code et de la législation civile, par la tendance de plus en plus affirmée à une organisation collective du régime du travail industriel, tendance qui a reçu sur divers points

1. V. Cons. prud'h. de Milan, 31 juillet 1901. Rapporté dans S. 1903. 1. 465 en sous-note.

sa consécration législative. Aux faits d'organisation collective du régime du travail correspond dans le domaine de leur expression juridique la notion de droits, que nous appellerons collectifs. Nous reparlerons à sa place de cette notion des droits collectifs, pour le moment nous nous bornons à dire que ce sont, croyons-nous, des droits qui tout en gardant dans une certaine mesure le caractère individualiste, sont cependant largement et essentiellement collectifs, caractère qu'ils empruntent à l'intérêt collectif du groupement social qui en constitue la source.

Ce qui est difficile à déterminer dans chaque droit collectif, c'est la part qu'il faut faire à l'intérêt individuel, quoique minime, à côté de l'intérêt commun du groupe qui prédomine et qui est essentiel, c'est la ligne de démarcation à établir entre le droit individuel et le droit social contenus dans un droit collectif. Cela est à faire, croyons-nous, d'après l'état de l'évolution historique de l'idée de justice, d'après les habitudes et l'opinion dominante à chaque étape de cette évolution.

En ce qui concerne la grève, la jurisprudence néglige ce mouvement d'idées commencé vers la moitié du xix^e siècle, continué et accentué de plus en plus depuis, quand elle parle de ce droit commun auquel fait allusion la loi de 1864 pour ce qui est de l'organisation du droit de grève et de son influence sur les rapports contractuels unissant les patrons à leurs ouvriers. Cette loi de 1864 elle-même n'est qu'un des aspects sous lesquels on peut envisager ce mouvement d'idées, cette tendance solidariste du droit ouvrier contre l'individualisme à outrance du

Code civil. C'est ce mouvement d'idées, cet esprit de la législation ouvrière qui montre que le droit de grève fait partie de la catégorie des droits collectifs. C'est intéressant de le savoir parce que c'est d'après et dans la mesure de l'intérêt collectif, auquel un droit collectif donne satisfaction, que nous devons apprécier l'intention des grévistes et par conséquent le but poursuivi par l'exercice du droit de grève. La mesure de l'intérêt collectif du groupe importe aussi au point de vue de l'appréciation des responsabilités et des indemnités dues pour faits de grève. De cette façon l'argument d'analogie de la jurisprudence ne porte plus. L'article 1780 doit de même être mis hors de cause.

D'ailleurs, à regarder les conséquences de cet argument d'analogie on voit tout de suite qu'elles ne sont ni conformes à l'intention qu'a eue le législateur de 1890 en modifiant l'article 1780 du Code civil, ni logiques.

La loi du 27 décembre 1890 a été faite dans un but avéré de protection pour les ouvriers contre les renvois brusques et injustifiés de la part de leurs patrons (1). Mais il s'agit là de la résiliation individuelle du contrat faite en temps de paix, en temps habituel. Lors de la confection de cette loi il n'a jamais été question d'appliquer les règles de l'article 1780 à la cessation collective et concertée du travail qui constitue la grève. De plus, appliquer l'article 1780, modifié par la loi de 1890, à la grève

1. V. Wahl. Du motif de légitime rupture. *Quest. prat.*, 1903, p. 161 et suiv.

par analogie, c'est retourner contre les ouvriers eux-mêmes des dispositions édictées dans leur propre intérêt. Un texte de loi les protège contre les renvois capricieux des patrons et cherche ainsi à assurer leur stabilité dans l'atelier et voilà qu'on retourne ce texte contre eux-mêmes, parce qu'on ne tient pas compte de leur intention qui dans une grève n'est pas de résilier les contrats, mais, tout au contraire, de les maintenir en les améliorant ou en les faisant respecter, quand ils ont été violés.

Sont-elles au moins logiques, les conséquences de la thèse jurisprudentielle ? Nous croyons pouvoir répondre par la négative. En effet, la thèse de la rupture (v. p. 68 s. ci-dessus) est absolue. Il est unanimement reconnu que la grève signifie la résiliation du contrat pour l'ensemble des ouvriers ayant adhéré de gré ou de force à la grève. Elle équivaut à une dénonciation collective du contrat. Et puisque cette dénonciation collective est faite en vertu de l'article 1780 du Code civil elle a à la base une présomption de volonté, l'intention exprimée tacitement par l'abandon du travail de résilier les contrats. La résiliation unilatérale de l'article 1780 est essentiellement volontaire, la résiliation collective par le fait de la grève l'est aussi, seulement, comme cette intention n'est pas formellement exprimée par les grévistes, on la présume en la dégageant du simple fait de l'abandon de l'usine.

Mais alors deux objections suffisent pour montrer que cette intention présumée par application de l'article 1780 conduit à des conséquences qui ne supposent pas du tout cette intention.

1^o En admettant que la thèse de la rupture soit vraie, il y a des cas où les grévistes ont eu l'intention de laisser subsister intégralement le contrat de travail. Il en est ainsi dans les grèves extrinsèques au contrat de travail, quand le but des grévistes sera d'amener une réforme étrangère à la convention qui les lie au patron. Ainsi la grève générale belge de 1902 fomentée par les députés socialistes en vue d'obtenir l'abolition du vote plural, les grèves sympathiques, ou bien les grèves dont le but est le renvoi d'un ouvrier ou d'un contremaître.

Dans ces grèves le but des grévistes est tout autre que la résiliation du contrat, l'intention présumée en vertu de l'article 1780 du Code civil manque et pourtant la jurisprudence n'admet pas moins que la grève rompt le contrat de travail même dans ces hypothèses. Citons, à titre d'exemple, le tribunal commercial de la Seine, 6 août 1902 (D. 1904. 2.219) et le tribunal commercial de Clermont-Ferrand, 29 décembre 1903. (*Bull. de l'office du travail*, 1904, p. 223). Dans le premier cas il s'agissait d'une grève pour obtenir le renvoi d'un contremaître, dans le second d'une grève pour obtenir la réintégration d'un ouvrier syndiqué congédié. Dans les deux la jurisprudence décida, qu'il y avait rupture de contrat.

Des exemples pour d'autres cas manquent. Malgré cela, en lisant les arrêts sur la question on voit que la théorie y est admise en termes généraux et sans faire aucune distinction parmi les espèces.

L'absence de l'intention de résilier dans ces cas a amené une partie de la doctrine, comme nous l'avons montré, à admettre une distinction, à l'aide de laquelle

le contrat n'est pas rompu quand la grève poursuit un but extrinsèque à ce contrat et que l'intention des grévistes est de le maintenir tel quel. Cette fraction de la doctrine arrive pourtant à la même solution par la voie indirecte de l'article 1184 du Code civil dont il sera parlé bientôt.

2° La grève peut présenter le caractère d'un événement de force majeure vis-à-vis de certains grévistes. A l'égard de ceux-ci le contrat est encore rompu (V. trib. civ. Montbéliard, 25 juillet 1900. *Bull. off. trav.*, 1901, p. 22) et pourtant on ne peut pas soutenir, qu'il y a eu volonté expresse ou tacite de résilier le contrat chez des grévistes qui ont été acculés à la grève malgré eux. Ceux-ci n'ont pas voulu la grève, ils n'ont pas voulu toucher à leurs relations juridiques avec le patron. La jurisprudence, il est vrai, ne les condamne pas à des dommages-intérêts dans ce cas, mais n'est-ce pas leur faire subir une peine imméritée en déclarant leur contrat avec le patron rompu par une grève, dont ils ne sont pas responsables ?

Et on ne peut pas dire non plus que, à l'égard du gréviste involontaire, c'est par l'effet de la force majeure que l'obligation est éteinte. En effet, la force majeure éteint les obligations quand elle en rend l'exécution impossible. Dans une obligation de faire, comme est celle de prêter un travail, c'est une question de fait de savoir si l'obligation est devenue réellement inexécutable. Dans le contrat de travail, à prestations successives, nous croyons que la grève force majeure amène seulement une inexécution temporaire de l'obligation, une suspension de cette exécution et non pas une inexécution définitive,

parce que le contrat sera repris à la fin de la grève. Cette impossibilité temporaire d'exécution provoque la suspension du contrat ; elle n'a aucune influence sur son existence juridique, tout comme, par exemple, l'incendie d'une partie du matériel de l'usine qui est un cas fortuit, suspend momentanément l'exécution des contrats sans les détruire juridiquement, jusqu'au renouvellement du matériel. Ce n'est donc pas vrai, à notre avis, ce que dit un jugement de prud'hommes, cité dans le jugement du tribunal de commerce de Tarare du 30 décembre 1890 (1) : « Attendu que la grève générale est un cas de force majeure qui entraîne la résiliation des contrats entre patrons et ouvriers... »

De ces deux observations il résulte, que la jurisprudence n'est pas conséquente avec elle-même, puisqu'elle admet la résiliation collective du contrat basée sur une interprétation de volonté présumée là où cette volonté présumée fait tout à fait défaut. Faut-il voir alors dans ces hypothèses dans lesquelles malgré une volonté contraire la jurisprudence admet la rupture, une tendance à attacher cette rupture au fait de la grève elle-même et indépendamment de toute intention ? Le langage des arrêts n'est pas sans y autoriser. Ainsi, parmi les arrêts les plus récents, le tribunal civil de Narbonne (du 23 juin 1904 précité) dit : « Attendu que le contrat de travail prend fin, dès que l'une des parties cesse de l'exécuter ; qu'il s'ensuit que la grève rompt donc les obligations réciproques... », quoique l'arrêt du 4 mai 1904 de la

1. *La Loi*, 31 janv. 1891.

Cour de cassation laisse voir qu'il s'agit d'une intention présumée. Ce langage attribue le fait de la rupture à la grève *in abstracto*, au fait de quitter simultanément le travail, car dans ces hypothèses la question d'intention ne peut pas se poser, une intention pour rompre le contrat n'existant pas.

Quelle serait alors la situation juridique pouvant expliquer cet état de choses ? A moins d'une condition résolutoire insérée dans le contrat, ce qui n'est pas le cas, il n'y aurait qu'une résolution de plein droit à pouvoir opérer cette rupture d'un contrat par le fait d'une grève considérée *in abstracto*. Seulement, cette résolution de plein droit ne peut pas être admise : s'opérant en vertu de la loi, il faudrait un texte exprès de loi qui la prévoie ; or, ce texte n'existe pas.

SECTION I

A. — *Louage à durée déterminée*

Nous ne revenons sur l'effet de la grève, quand elle intervient au cours d'un contrat de louage de services à durée déterminée, que pour rappeler la question. Sur ce point tout le monde est d'accord, la grève ne fait que suspendre l'exécution du contrat, elle n'a aucune influence sur son existence juridique, parce qu'ici la faculté de résiliation unilatérale fait défaut. Nous renvoyons à ce que nous avons déjà dit sur ce sujet antérieurement.

B. — *Louage à durée indéterminée*

Observation. — Une observation s'impose tout d'abord. Il est possible, que les ouvriers aient indivi-

duellement dénoncé le contrat avant la cessation effective du travail. Cela, certainement, doit se rencontrer rarement, parce que ce n'est pas là leur but en faisant grève. Ils ont pourtant le droit de le faire conformément à l'article 1780 du Code civil. Si les ouvriers ont formellement usé de la faculté que leur réserve ce texte, le contrat a été résilié. Seulement, dans ce cas ce n'est pas la grève elle-même qui agit sur le contrat, c'est la volonté des ouvriers antérieure à la grève. La question qui se pose n'est pas une question de grève, c'est tout simplement celle de la résiliation de l'article 1780 du Code civil.

En dehors de cette hypothèse, le plus sûr moyen pour déterminer l'influence juridique que la grève *exerce et doit exercer* sur le contrat de travail, est, comme nous l'avons dit, d'examiner l'élément psychologique qui entre dans sa constitution : l'intention des grévistes et par conséquent le but poursuivi par la grève. Seulement, pour arriver à un résultat satisfaisant nous devons envisager cet élément intentionnel en dehors de toute voie indirecte, en laissant de côté toute analogie entre la résiliation individuelle et le fait collectif de la grève, renoncer pour ainsi dire à avoir recours à l'extension du droit individuel de l'article 1780 du Code civil au fait de la grève, comme le fait la jurisprudence. C'est d'une façon directe que nous devons le faire. C'est comme un élément constitutif du fait de grève, considérée en elle-même comme une institution sociale distincte, que nous devons apprécier cet élément intentionnel. C'est l'analyse du but poursuivi en commun par la grève, considérée comme un moyen licite et

de caractère corporatif pour arriver à des fins déterminées, qui nous donnera la solution du problème.

Or, *quel que soit le but poursuivi l'intention expresse ou tacite des grévistes ne peut pas être d'abandonner les contrats de travail.* A ce propos, envisageons toutes les hypothèses qui peuvent se présenter et que nous pouvons classer en deux catégories distinctes :

1° *Beaucoup de grèves ont pour cause un fait extrinsèque au contrat de travail.* Ainsi, une grève peut avoir pour but une demande de renvoi d'ouvriers, contremaîtres (1) ou directeurs : dans ce cas c'est une question de discipline dans l'atelier qui se pose et qui n'a aucun rapport avec le contrat de travail. De même ce peut être une question de défense syndicale, lorsque les grévistes demandent la réintégration d'un ouvrier syndiqué congédié, parce que syndiqué. (V. trib. comm. de Clermont-Ferrand, 29 déc. 1903, *Bull. off. trav.* 1904, p. 223) (2). Ou bien la grève peut porter sur une question politique ou confessionnelle, telle la grève du Creusot de 1899, celle de Carmaux de 1892, la grève générale belge de 1902 en vue d'appuyer les revendications

1. Trib. comm. Seine, 6 août 1902. D. 1904. 2. 219.

2. Sur la question de savoir si le renvoi d'un ouvrier syndiqué, parce que syndiqué, est injuste et peut donner lieu à des dommages-intérêts en vertu de l'article 1780 du Code civil et si par conséquent la grève déclarée à cause de ce renvoi injuste doit être considérée comme légitime, quand elle a pour objet la réintégration de cet ouvrier syndiqué congédié. V. Pic, *Rev. trim. dr. civ.* précité, p. 45, note 4.

du parti socialiste belge en faveur du suffrage universel et de la suppression du vote plural, la grève générale de Suède pour l'obtention du suffrage universel en 1902. Notons que dans la grève générale politique belge de 1902 nombre de grands industriels ne firent pas d'opposition systématique (1). « On disait même que nombre d'industriels étaient favorables à la grève et qu'ils avaient déjà proposé à leurs ouvriers des indemnités de chômage. Les ouvriers, disaient les proclamations socialistes, maintenant que la bourgeoisie industrielle est avec eux, comprendront qu'ils doivent maintenir partout la grève pacifique et calme. » (2).

Dans ces grèves l'intention des ouvriers ne peut pas être de résilier le contrat de travail. Tout au contraire, leur intention est de le laisser intégralement subsister, parce que ce n'est pas une prétention concernant les conditions de leur contrat qu'ils poursuivent. En outre, dans les grèves politiques le conflit n'est pas entre les ouvriers et leur patron ; plus encore, dans la grève belge de 1902 nous voyons bon nombre de patrons être non seulement d'accord avec les grévistes mais leur promettre des indemnités de chômage : ce fait est important quoique ce soit l'intention des grévistes seule qui imprime à la grève sa nature juridique, parce que la grève est un droit que la loi de 1864 reconnaît à chacune des parties au contrat de travail, mais comme cette interruption de travail n'a lieu qu'en vertu d'un concert préalable, il est évident, que ce

1 et 2. Seilhac, *Les grèves*, Paris, 1903, p. 146 et 147.

concert ne peut être que le fait des intéressés et que le but poursuivi par la grève et partant l'influence qu'elle doit exercer sur les rapports juridiques existant entre patrons et ouvriers, ne peut et ne doit être cherché que dans cette intention des grévistes. Quand une institution sociale est en formation ou bien après qu'elle a acquis une forme définitive, ce n'est, certes, pas à ses ennemis qu'on doit se référer pour en rechercher l'esprit et la nature juridique, mais tout naturellement aux groupes sociaux qui lui ont donné naissance et dont elle protège les intérêts. C'est le cas de la grève, qui n'a pas été organisée par la loi de 1864. Pourtant l'intention de la partie adverse n'est pas indifférente, car l'approbation de celle-ci donne à l'institution de la grève plus de force et la consacre définitivement.

Si, lorsqu'une grève éclate, l'intention des ouvriers est de maintenir les contrats, tandis que celle du patron est de les résilier, de deux choses l'une : *a*) ou bien le patron n'a pas manifesté cette intention par des actes et alors le contrat n'est que suspendu dans son exécution par la grève, ou bien *b*) il a manifesté extérieurement son intention par des renvois : dans ce cas la résiliation est son fait à lui, c'est à lui qu'en incombe la responsabilité (art. 1780 du C. civ), elle ne découle pas de la grève, elle n'est pas le fait des ouvriers. Mais, dans la grève belge nombre de patrons, qui n'avaient pas gardé le silence, avaient même approuvé les grévistes. Peut-on concevoir dans ce cas une résiliation de contrat par la grève, quand l'intention des deux parties était seulement de suspendre le contrat dans un but politique, mais

non de le dissoudre ? Ce serait absurde, on attribuerait aux parties des intentions qu'elles étaient loin d'avoir et même contraires à celles qu'elles avaient en réalité dans une grève politique.

A côté des grèves politiques, citons dans le même ordre d'idées les grèves de solidarité ou sympathiques, dont il convient d'enregistrer, en même temps que pour les grèves politiques, le progrès constant au fur et à mesure que se fortifie l'organisation syndicale dans les différents pays, au fur et à mesure que s'accroît la tendance à resserrer davantage tous les éléments de la classe ouvrière, afin d'opposer une résistance mieux organisée à la force organisée toujours croissante du capitalisme. Dans ces grèves les grévistes n'ont aucun grief personnel contre le patron, ils se mettent en grève pour manifester leurs sentiments de solidarité pour les intérêts des grévistes d'une même profession ou de professions différentes. Ainsi citons, si on peut l'appeler grève de solidarité comme le fait M. Seilhac (1), la grève de 1896 de Carmaux. Pour ce qui est de l'histoire de cette grève, un ouvrier verrier, Baudot, fut renvoyé par le patron sous le prétexte apparent d'absence non justifiée, mais le vrai motif caché était un motif politique. En se solidarisant avec Baudot les autres ouvriers de l'usine déclarèrent la grève. Ceux-ci n'avaient pas d'intérêt dans la grève, mais le contrat de travail, qui est souvent collectif, place tous les ouvriers d'un même établissement dans une communauté absolue et nécessaire de vie,

1. *Op. cit.*, p. 177 et suiv.

d'intérêts, de devoirs et de droits, ce que sait d'ailleurs parfaitement le patron qui vit de la vie vraie de l'industriel et qui s'en prévaut pour régler avec une objectivité uniforme ses rapports avec son personnel. Cette communauté de vie et d'intérêts se manifeste par l'action de chacun agissant de concert avec tous ses camarades quand l'intérêt commun, général se fait sentir et l'exige, et par l'action solidaire de tous quand l'intérêt d'un seul d'entre eux est en jeu. Dans ce dernier cas l'intérêt individuel du seul ouvrier en cause devient indirectement l'intérêt du groupe lui-même, ce qui justifie l'action du groupe.

Le sentiment de solidarité se manifeste surtout, quand il s'agit d'ouvriers qui se mettent en grève pour appuyer moralement les prétentions des grévistes d'industries similaires ou même d'une autre profession et appartenant à des établissements différents. Dans ce cas encore l'action collective des grévistes par sympathie contribue non seulement à aider les camarades, par exemple à faire respecter un engagement pris par leurs patrons ou à poursuivre toute autre réclamation, mais, de plus, à faire progresser les intérêts de la classe ouvrière en général par la répercussion que la réussite d'une grève peut avoir soit dans le présent, soit dans l'avenir sur la marche générale des revendications du prolétariat ouvrier. C'est là surtout le caractère des grèves générales. Ainsi, nous pouvons nommer la tentative de grève générale dans les mines en 1901 par sympathie avec les grévistes de Montceau. Cette grève avait le caractère politique en ce qui concernait les grévistes de Montceau, car

ceux-ci avaient été incités à la grève par les socialistes antiministérialistes contre le gouvernement, où le socialisme opportuniste était représenté par M. Millerand », (1) de grève de solidarité à l'égard de ceux qui ne s'étaient mis en grève que par esprit de sympathie. De même, la menace « de grève générale des ouvriers des ports, peut-être même d'une grève de plusieurs professions ayant uniquement pour but d'affirmer la solidarité de tout le monde du travail avec les inscrits, dockers et charbonniers de Marseille » (2).

Dans ces grèves, comme dans les grèves politiques, l'intention des ouvriers n'est pas et ne peut pas être de résilier le contrat de travail. Celui-ci n'est pas en jeu, aucune réclamation n'existe à son sujet : comment pourrait-on prétendre que la grève ait sur lui une autre influence que celle de suspendre son exécution temporairement, exécution qui reprendra lorsque le conflit aura reçu une solution. Cela est si vrai, que pour éviter toute contestation possible sur ce point, aux Etats-Unis certaines conventions intervenues entre les patrons et les ouvriers : « reconnaissent à des groupements ouvriers le droit de déclarer la grève sympathique, qui n'est point un acte d'hostilité pour le patron, mais une manifestation de solidarité pour d'autres travailleurs en chômage » (3).

2° Dans cette seconde catégorie nous mettons les

1. Seilhac, *Op. cit.* p. 193.

2. Pic. *Revue trim. de droit civil*, précitée, p. 46.

3. Paul Louis : *L'ouvrier devant l'Etat*, Paris, 1904, p. 60.

grèves provoquées par un différend concernant le contrat de travail ou plus généralement les conditions du travail auxquelles le contrat se réfère. Distinguons ici deux catégories de grèves nettement tranchées par leur objectif et par le caractère défensif ou offensif que leur imprime ce but :

a°. *Grèves dont le but est de faire exécuter et respecter le contrat de travail.* Il arrive souvent, que le contrat de travail est violé par le patron. Ainsi, nous le voyons dans la grève du Creusot, qui éclata le 20 septembre 1899. La cause réelle de cette grève était la violation du contrat intervenu à l'issue d'une précédente grève (juin) sur les salaires, sur la liberté de pensée et sur la liberté syndicale (1). Quelquefois il s'agit de la violation d'un contrat collectif, d'un tarif de salaire comme dans un jugement du tribunal de paix de Carvin, du 16 janvier 1904 (*Bull. off. trav*, 1904, p. 225) où il était question d'une retenue injuste ou prétendue telle du salaire stipulé. De même, voici des patrons tisseurs, qui peu à peu allongent le fil de trame et demandent ainsi aux ouvriers et ouvrières un travail plus grand pour le même salaire (V. cet exemple dans *l'Humanité*, Jaurès « Grève et contrat », 16 mai 1904). Ou bien l'exemple apporté par M. Jay au Conseil supérieur du travail (2) dans lequel il s'agissait d'un contrat passé entre la Compagnie des omnibus de Paris et ses employés, aux termes duquel la durée

1. V. Seilhac, *Op. cit.* p. 155.

2. M. Jay au Conseil supérieur du travail. Séance du 30 juin 1905, Compte-rendu de la discussion sur le délai-congé, précité.

du travail devait être limitée à douze heures ; or, un jour on a constaté que cette limite était dépassée. Dans tous ces cas, où le contrat a été directement violé par le patron ou indirectement faussé par lui, les ouvriers peuvent protester. Ce serait impossible de le faire par la voie judiciaire ordinaire à cause de la multiplicité des actions individuelles qu'il faudrait intenter. Dans le cas d'un contrat collectif conclu par l'intermédiaire d'un syndicat, c'est peut-être celui-ci qui pourrait diriger l'action au nom des ouvriers. Mais un moyen plus rapide et plus efficace est de donner à leur protestation la forme d'une grève. Ils n'ont souvent d'autre moyen de résistance que l'action collective, tandis que pour le patron la situation ne serait pas la même, s'il était mécontent de ses ouvriers. Si ceux-ci manquent à leurs engagements, il peut les renvoyer. Si le patron manque aux siens, le seul moyen efficace est la grève.

Peut-on dire que cette grève résilie le contrat de travail ? Ce serait aller carrément contre la volonté, expresse dans ce cas, des ouvriers, contre le bon sens même. Dans cette hypothèse les ouvriers font grève afin de forcer le patron à exécuter le contrat, afin d'obtenir que la violation de ce contrat prenne fin. C'est donc le maintien et l'exécution du contrat de travail qui constituent le but des grévistes. Loin d'eux l'intention de le résilier. Or, à quoi aboutirait-on avec la théorie de la jurisprudence en face de cette manifestation éclatante du désir des ouvriers que le contrat fût exécuté et respecté ? — A la rupture pure et simple de ce même contrat, et cela par une interprétation de volonté présumée, basée sur l'article 1780 du

Code civil. C'est illogique et contraire au bon sens ; de plus, en contradiction avec le Code civil lui-même selon lequel les conventions doivent être exécutées de bonne foi (art. 1134), ce qui signifie qu'on doit tenir compte essentiellement de l'intention des parties. Ce serait décider, avec cette théorie, que, pour obtenir l'exécution du contrat par la déclaration d'une grève, les ouvriers résilient ce même contrat, se renvoient eux-mêmes. C'est un curieux moyen de défense que celui de prononcer contre soi-même la mise hors de l'usine par la cessation de toutes relations juridiques avec le patron.

Il reste donc certain que la grève ne résilie pas le contrat de travail selon l'intention des ouvriers toutes les fois, que son but est d'obtenir le respect et l'exécution loyale de ce contrat.

Voilà ce qui est de l'intention des parties. Mais, pourrait-on objecter, ce serait se faire justice à soi-même que d'employer la grève pour obtenir l'exécution d'un contrat, ce qui n'est pas admissible (1). Cette objection ne peut pas résister à l'argumentation suivante : 1° La grève est la sanction nécessaire du contrat de travail, sans laquelle celui-ci serait incomplet, comme le dit M. Paul Leroy-Beaulieu. C'est, pour parler plus juridiquement, un droit accordé par la loi de 1864 aux ouvriers, dont ceux-ci peuvent user dans un but licite, car, comme nous l'avons déjà dit, ce droit de grève n'est pas sa

1. On l'a dit au Cons. sup. du Trav. dans la séance du 30 juin 1905 : Cons. sup. du Travail, session juin 1905. Délai-congé, compte rendu. Paris, 1905, p. 98.

propre fin, il n'est qu'un moyen pour arriver à des fins licites. Or, pourrait-on faire un grief aux travailleurs d'avoir employé ce moyen légal afin de rétablir la situation régulière et normale des rapports juridiques établis entre eux et leurs patrons par le contrat de travail ? Aucun, ils ont usé de ce droit, ce qui ne peut les exposer à aucuns dommages-intérêts, comme ils auraient pu user de la faculté de résiliation inscrite dans l'article 1780 du Code civil ; (2° De plus, la suspension du contrat par la grève rentre dans les prévisions du Code civil lui-même. Dans tout contrat synallagmatique — et le contrat de travail en est un — la réciprocité des obligations entraîne nécessairement celle des prestations. On s'engage à fournir un travail, parce que l'autre partie s'engage à payer un certain prix où toute autre chose. C'est un consentement conditionnel qu'on donne au contrat. A défaut d'exécution du contrat par l'une des parties, l'autre partie a le droit de refuser l'exécution de ses propres obligations et ce droit s'exerce au moyen de l'exception *non adimpleti contractus* si l'une des parties vient à réclamer à l'autre l'exécution de son engagement, sans offrir elle-même ce qu'elle doit. Dans notre hypothèse le patron n'exécute pas les stipulations du contrat de travail vis-à-vis des ouvriers. Ceux-ci ont le droit, d'après le Code civil, de refuser l'exécution de leur obligation de fournir le travail : ils le font en proclamant la grève. C'est ce que dit aussi M. Planiol : « La grève est tout simplement un refus temporaire d'exécution, quelque chose d'analogue au droit de rétention du vendeur, ou, d'une façon plus générale, à l'exception

non adimpleti contractus, qui n'est qu'une fonction spéciale de l'exception de dol et qui n'a rien de commun avec la résolution ou la résiliation d'un contrat » (1).

C'est donc le mécanisme du contrat synallagmatique qui aide les ouvriers à forcer le patron par une grève à l'exécution du contrat. Il y a là un simple refus temporaire d'exécution, qui n'a rien à voir avec l'existence juridique du contrat.

Observation. — Outre l'argument tiré de l'intention des parties en cause, la plupart des arguments que nous développerons bientôt à propos de la troisième hypothèse s'appliquent aussi aux deux premières déjà indiquées.

b° *Grèves dont le but est l'amélioration des conditions du travail* par la modification du contrat de travail ou la consolidation des relations unissant les patrons et les ouvriers par la substitution d'un contrat collectif aux accords individuels.

I

Sur la première hypothèse d'abord. Ici encore c'est sur l'analyse de l'élément psychologique constitutif du fait de grève que nous allons fonder principalement la théorie de la suspension du contrat par la grève. C'est à cet élément, que nous devons recourir essentiellement pour caractériser nettement la nature de l'influence juridique que la grève peut avoir sur ce contrat. Et, ce faisant, nous sommes en concor-

1. Planiol, note sous Cass., 4 mai 1904. D. 1904.1.289.

dance avec l'article 1156 du Code civil selon lequel dans les conventions on doit rechercher la commune intention des parties contractantes. Comme il s'agit donc de contrat, l'intention des parties doit être respectée à moins qu'il n'existe quelque raison impérieuse qui s'y oppose. « Or une telle raison, dit M. Planiol (1), n'existe pas ; personne n'a jamais pu la signaler. »

Seulement, comme dans notre hypothèse il s'agit d'une résiliation unilatérale, ce n'est pas l'intention commune des parties qu'il faut rechercher, mais l'intention de la partie seule, à laquelle la résiliation serait imputable, donc l'intention des grévistes. Il n'est cependant pas inutile de connaître aussi l'opinion patronale sur la question. Celle-ci n'a pas une influence juridique sur l'existence du contrat, car la grève n'est pas le fait des patrons ; elle a cependant l'utilité d'un appui moral prêté à une cause reconnue juste et vraie par un adversaire. Elle prouve encore, que l'antagonisme d'intérêts entre les patrons et les ouvriers n'est pas aussi irréductible, comme on serait tenté de le croire d'après certaines affirmations démenties par le fait même des patrons reconnaissant la justesse d'une théorie, qui dans la plupart des cas n'est pas propre à servir leurs intérêts. Elle prouve encore la bonne harmonie entre les deux grands facteurs de la production, le capital et le travail et que l'institution de la grève reconnue par la loi, arme de lutte par essence, loin d'aggraver le conflit des intérêts peut l'atténuer et devenir un organe d'harmonie des forces rivales.

1. Planiol, note sous Cass., 4 mai 1904. D. 1904. 1. 289.

L'étude de cet élément psychologique nous conduira à apprécier cette fois-ci encore la grève comme suspendant seulement le contrat de travail, sauf dans certains cas où cette grève pourra constituer la résiliation collective de ce même contrat. C'est là le principe et les exceptions, c'est ce que nous tâcherons de démontrer. Supposons qu'une grève soit couronnée de succès, le changement et l'amélioration du contrat sont obtenus. Le résultat de cette lutte se manifeste par le remplacement de l'ancien contrat par un contrat nouveau ou, si l'on veut mieux, par la substitution de nouvelles conditions de travail aux anciennes. A ne regarder que le résultat atteint, il paraît que la grève a eu pour effet immédiat de résilier le contrat ancien et que sur les ruines de ce contrat les parties auraient fait une nouvelle convention sans aucun rapport avec la situation juridique antérieure, comme si, déliées de tous engagements réciproques, elles se seraient trouvées pour la première fois l'une en face de l'autre. Ce contrat nouveau prouve, dit-on, que l'ancien a été résilié et puisque c'est la grève qui a amené ce résultat, c'est à elle qu'on attribue la résiliation de l'ancien contrat.

Cela est faux. Il y a certainement un contrat nouveau, mais cela ne signifie pas que l'ancien a été détruit par la grève. Au contraire, il a subsisté, son exécution seule a été empêchée, c'est ce que nous prouve l'intention des parties examinée sous l'aspect du but poursuivi par les grévistes, du but collectif que la masse ouvrière a en vue en interrompant le travail. Nous devons examiner la question au point de vue du sentiment ou de la volonté de la

masse ouvrière ou de ses dirigeants et ne pas tenir compte pour le moment de l'intention isolée de certains d'entre les grévistes, dont nous pourrions nommer la conduite du nom de défection. L'intention de ceux-ci n'est pas à prendre en considération, car, en se séparant de leurs camarades de lutte, ils ne poursuivent plus un but qui leur est commun avec celui des autres.

Dans quel sens se manifeste donc l'intention de la masse des grévistes, quel est le but que ceux-ci poursuivent ?

Écartons d'abord une théorie qui ne peut pas se soutenir dans l'état actuel de la législation civile et ouvrière. Le maintien du contrat serait dû à un droit corporatif que les ouvriers ont sur leur travail dans l'atelier ; ce droit corporatif ou réel les empêche de se considérer comme déliés de tout rapport juridique avec l'employeur. Ainsi, M. G. Sorel (1) dit, que pour les ouvriers « la coalition... est un droit réel, analogue aux droits qui résultent du démembrement de la propriété et ils croient que la loi de 1864 a consacré un pareil droit ». « Mais d'où provient que le droit de coalition serait ainsi un droit réel ? Cela provient de ce que les ouvriers croient avoir un droit corporatif sur le travail qui se fait dans l'usine ; ce droit n'est pas supprimé par le fait de la grève ; à leurs yeux il n'y a pas rupture du contrat de travail... » et plus loin « les ouvriers ne se considèrent pas comme des marchands de force de travail, comme

1. G. Sorel. « Les grèves. Les théories contrariées par les faits. » (*Science Sociale*, 1900, nov., p. 433 et suiv.).

Marx le suppose, mais comme des tenanciers ayant un droit à rester attachés à leur travail qui est leur patrimoine. La grève ne peut modifier cet état de choses. »

Ce n'est pas ici la place pour chercher d'où viennent ces conceptions attribuées par M. Sorel aux ouvriers grévistes. L'immense majorité des travailleurs ne les a pas. Il y en a qui peuvent les avoir. Cela ne prouve cependant pas qu'elles sont vraies. Peut-être le seront-elles dans la législation de l'avenir ! Dans la législation actuelle une telle prétention juridique n'est pas soutenable. La loi de 1864 n'a pas donné non plus au droit de coalition un caractère de droit réel. Rien n'autorise à conclure que les ouvriers ont sur le travail fait dans l'usine un droit corporatif, avec les caractères du droit réel. Dans la législation actuelle non seulement les ouvriers n'ont aucun droit réel sur le travail fait dans l'atelier, mais ils n'ont aucune espèce de droit, de quelque catégorie que ce soit. Les seuls droits qu'ils ont, ce sont ceux qu'ils tirent du contrat de louage de services, droits personnels qui établissent des rapports juridiques entre eux et leurs patrons et nullement entre eux et l'objet de leur travail.

D'ailleurs, peu importe pour notre question que ce prétendu droit réel n'existe pas, que cette conception soit erronée. Une chose certaine se dégage de là : c'est l'intention des ouvriers de maintenir le contrat pendant la grève. Dès qu'une volonté contraire n'est pas manifestée, le contrat subsiste. Peu importe que la justification donnée soit fausse juridiquement, ce qui reste vrai et vient à l'aide de notre

théorie, c'est le sens dans lequel se dirige l'intention des grévistes (1).

Laissons de côté cette conception et examinons comment dans une grève le maintien du contrat est dû à l'intention des grévistes de ne pas rompre les relations juridiques qui les lient à leurs patrons.

La rupture d'un contrat est l'abandon définitif ; il n'y a résiliation que si l'un des contractants a l'intention de cesser toutes relations avec l'autre. C'est l'hypothèse que l'article 1780 a en vue, lorsqu'il dit que le contrat de louage de services fait sans détermination de durée peut toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes. Ce n'est pas là notre cas. La masse des grévistes n'a pas l'intention de rompre juridiquement le contrat de travail. Tout au contraire, elle veut le maintenir. Dans de telles grèves les ouvriers poursuivent l'amélioration ou enfin un changement aux conditions du travail. Ils prennent cependant comme point de départ leur ancien contrat, ils gardent intégralement celui-ci, ils en font le pivot de leur lutte contre le patron. L'exécution seule en est suspendue, comme cela peut arriver pour d'autres motifs sans que cela amène son inexistence juridique, comme nous le verrons bientôt.

Cette intention joue un rôle essentiel, elle est fermement affirmée toutes les fois que des grévistes ont été traduits en justice pour faits de grève. Le témoignage en est conservé dans les arrêts de jurisprudence (2).

1. Briquet, *Revue socialiste*, 1904, juin, p. 723 et s.

2. V. Pourvoi précité, aff. Loichot. — Trib. com. Seine,

Suivons maintenant les différentes étapes d'une grève, dont le but est un changement à apporter aux conditions du contrat de travail, par exemple une augmentation de salaire (trib. com. Roubaix, 6 août 1891, *Gaz. du Pal.*, 91. 2. 446) ou autre chose, pour voir les actes par lesquels l'intention des parties prend une manifestation vivante. Il y a des actes de telle sorte, soit au début, soit durant, soit à la fin de la grève.

La volonté des ouvriers se manifeste déjà dans les préliminaires de la grève, lorsque leurs délégués exposent aux patrons les conditions dans lesquelles ils formulent leurs revendications et déclarent attendre leur décision jusqu'à un moment déterminé. Ainsi, pour ne citer qu'un exemple, dans la grève générale des employés des chemins de fer français de 1898 (1), plusieurs essais sont faits avant la grève par les employés pour obtenir satisfaction à leurs revendications. Quelquefois les préliminaires d'une grève portent sur la réalisation par les patrons de certaines promesses faites par eux à leur personnel. Les ouvriers veulent obtenir des patrons l'exécution de leurs promesses, ils ne veulent en rien toucher à leur contrat (2). Dans ces deux cas l'intention des ouvriers est d'obtenir quelque chose des patrons, mais nullement de résilier le contrat. Ils tiennent, au

30 janv. 1894. *Gaz. du Pal.*, 94. 1. 516 et 6 août 1902. D. 1904. 2. 219. — Trib. com. Clermont-Ferrand. 29 déc. 1903. *Bull. off. Travail* 1904, p. 223. — Trib. com. Roubaix, 6 août 1891. *Gaz. du Pal.* 91. 2. 446.

1. V. Seilhac, *Les Grèves*, précité, p. 116 et s.

2. V. La Grève du Creusot, qui éclate le 20 sept. 1899. Seilhac, *eod. loc.* p. 153 et s.

contraire, ce contrat pour bon, mais essaient d'en améliorer les conditions au moyen de cette arme de combat, que la loi de 1864 a mis à leurs dispositions sous la forme de la grève. Dans ces circonstances les caractères de la grève ressortent avec évidence : on essaie par la force légale d'arracher au patron des concessions relatives au contrat de travail, mais sans toucher aucunement à l'existence juridique de ce contrat. Si la lutte réussit le contrat pourra être changé, si elle ne réussit pas le contrat reprendra son exécution, car il n'a jamais cessé d'exister. Voici donc le but des grévistes : maintenir d'un côté le contrat, essayer d'en améliorer les conditions d'un autre côté. Cette intention va persister pendant toute la durée du conflit.

Supposons que les préliminaires engagés ne sont pas heureux. On recourt à un moyen plus fort, plus gros de conséquences, mais plus efficace, on s'abstient temporairement de travailler, on use du droit de grève. Les ouvriers ne songent nullement à abandonner le contrat, la base de leurs relations avec les patrons, leur intention n'est nullement de le résilier. Et le degré de gravité et d'efficacité du procédé employé, strictement légal, ne peut changer à lui seul la nature des relations juridiques antérieures des parties en lutte.

Un fois que la grève a éclaté nous voyons encore les ouvriers entamer des pourparlers et faire des tentatives de conciliation avec leurs patrons pour amener un arrangement. Ces tentatives de conciliation supposent que les relations juridiques antérieures n'ont pas été rompues, qu'entre les parties

antagonistes il n'est pas survenu de l'irréparable. Les effets seuls du contrat sont suspendus pour permettre aux ouvriers et aux patrons de discuter plus librement, tout en ayant comme base du conflit présent et des arrangements futurs le contrat de travail. C'est dans le même esprit, qu'est conçue la loi sur la conciliation et l'arbitrage de 1892. Les ouvriers n'ont quitté l'atelier que momentanément et ils comptent y rentrer même s'ils n'obtiennent pas satisfaction ; ils se considèrent comme faisant toujours partie de l'établissement, ils ne cherchent pas à s'embaucher ailleurs. Ils veulent même hâter la fin du conflit par des tentatives de conciliation, qui étant une fois accomplies, le contrat reprend son exécution normale.

Il est tellement dans l'intention des ouvriers, et ici nous ajoutons dans celles des patrons aussi, de maintenir le contrat de travail, qu'ils consentent avec l'acquiescement du patron à certains travaux d'entretien destinés à maintenir en état le matériel, l'outillage. Dans ce cas les ouvriers délèguent quelques-uns d'entre eux pour maintenir en état l'usine afin de pouvoir reprendre le travail sans interruption à l'issue de la grève. Cette façon d'agir prouve que les ouvriers n'ont pas voulu résilier le contrat de travail. Et ce contrat subsiste non seulement avec ceux qui font les travaux d'entretien de l'usine, mais avec toute la masse des grévistes. Cela a été soutenu devant le Conseil supérieur du travail en juin 1905 (séance déjà citée) par M. Fontaine, selon lequel il serait illogique de penser que le patron considère le contrat comme rompu, alors qu'il

continue à avoir recours aux services de ses ouvriers. Il est illogique aussi de penser que les ouvriers considèrent les contrats comme résiliés, alors qu'ils continuent à exécuter partie de ces contrats. Et encore, les contrats qui ne reçoivent pas leur exécution subsistent, car il est probable, que si le patron voulait faire désigner par les grévistes des délégués pour entretenir l'usine tout en considérant ces contrats comme rompus, les grévistes ne feraient pas cette désignation.

Mais, non seulement l'intention des grévistes est de rester dans les liens de leurs contrats de travail, cette intention trouve un appui dans la façon de penser et d'agir des patrons eux-mêmes.

L'intention des patrons ressort fréquemment de la façon dont on engage la discussion, le patron répondant par exemple aux personnes qui viennent à lui : « Je ne veux parler qu'avec mes ouvriers » ou bien « j'ai l'intention de ne renvoyer aucun ouvrier après la grève », ou bien il parle de renvoyer tel ou tel ouvrier. Le patron ne cherche pas de nouveaux ouvriers, il distingue entre ses ouvriers et les étrangers. Cela prouve, qu'il ne considère pas les contrats comme rompus par la grève, car il ne considère pas les ouvriers comme étrangers à son établissement. Ce sont là des phrases qui certainement n'ont pas une portée juridique. Mais ce n'est pas cela que nous y cherchons. Nous y cherchons seulement et nous y trouvons suffisamment l'intention implicite des patrons de considérer le contrat comme persistant. « Ce sont des phrases usuelles qui traduisent,

comme le dit aussi M. Fontaine (1), dans les habitudes actuelles, une conviction implicite. »

Une des meilleures preuves encore de l'intention patronale résulte des affiches, avertissements ou notes (2) publiés par les employeurs, dans lesquels les ouvriers sont avertis qu'au cas où ils n'auraient pas réintégré l'atelier à une date déterminée, ils seraient considérés comme ne faisant plus partie du personnel. Quel est le sens de cette note publiée pendant la grève et quelquefois par des patrons, qui ne manquent pas d'être des plus violents. Cette note, qui a le caractère d'une menace, n'a pas de sens, si par le seul effet de la grève tout rapport de droit est anéanti. D'après la jurisprudence, c'est dès la première minute que les grévistes ne font plus partie du personnel, indépendamment de toute volonté patronale. Ce système ne tient pas compte de l'intention des parties, qui est évidemment en sens contraire. Cette note signifie, en effet, que la grève a laissé subsister le contrat au moins jusqu'à l'époque fixée par elle : elle ne fait qu'exprimer l'intention des patrons. Et si à partir de la date fixée dans la note les contrats sont résiliés, faute par les ouvriers d'avoir réintégré l'atelier, ce n'est pas la grève qui par elle-même opère cette résiliation à partir d'une date jusqu'à laquelle elle avait été impuissante à le faire, mais la volonté du patron formellement exprimée et

1. Cons. sup. du trav., précité, p. 96.

2. V. Trib. com. Clermont-Ferrand, 29 déc. 1903, précité. — Trib. com. Seine, 6 août 1902, précité. — Justice de paix de Paris (X^e arr.) 9 déc. 1891. *La Loi* du 21-22 fév. 1892.

par anticipation de résilier à la date fixée tout ou parties des contrats par application de l'article 1780 du Code civil, ce qui fait que le patron pourrait alors être responsable de dommages-intérêts, s'il n'a pas tenu compte du délai-congé.

Certains auteurs affirment que, quoique les patrons pensent ainsi, cette opinion patronale n'empêche pas la grève d'avoir rompu le contrat de travail, car, dit-on, « il ne suffit pas que les intéressés, tantôt patrons, tantôt ouvriers, cédant à des raisons de circonstance et d'intérêt personnel, aient adopté une certaine conception de la grève, pour que cette conception doive être érigée en vérité juridique » (1). Il est vrai que l'opinion patronale conforme ou contraire à l'intention des grévistes ne pourrait faire que la grève rompe, résilie le contrat de travail, parce que si la grève résiliait le contrat, c'est du chef des ouvriers qu'elle le ferait par une interprétation de volonté, la résiliation étant unilatérale et la grève étant le fait des ouvriers. Le patron ne pourrait le faire que de son chef en usant du droit qu'il tient de l'article 1780 du Code civil : il pourra résilier ainsi un ou partie ou même la totalité des contrats qui le lient aux grévistes, mais dans ce cas-là il sera astreint à l'obligation du délai-congé.

A part cela, le reste de l'affirmation précitée doit être, croyons-nous, mis en doute. La conception de la grève ou mieux des relations de la grève et du contrat de travail, adoptée par les ouvriers et approuvée par les patrons, peut, croyons-nous, très bien être

1. Hamelet, *loc. cit.*, p. 160-161.

érigée en vérité juridique pour les raisons qui suivent. *a)* D'un côté, en effet, il ne faut pas oublier qu'il s'agit de contrat, dans lequel l'intention des parties contractantes est à prendre essentiellement en considération (art. 1156) et que pour notre hypothèse spéciale d'une résiliation unilatérale, mais collective — caractère qu'elle prendrait si on voyait dans la grève une résiliation — il faut tenir compte de l'intention seule de la partie à laquelle on attribue la résiliation, des grévistes. C'est à ce point de vue seulement que nous devons avoir recours aux principes généraux consacrés par l'article 1780 du Code civil. Pour mieux préciser, l'article 1780 doit intervenir dans la question seulement pour déterminer, que c'est une intention qu'on doit considérer et de laquelle des deux parties l'intention est à considérer, ce qui d'ailleurs n'est qu'une application du principe plus général inscrit dans l'article 1156 du Code civil. Mais c'est tout, il ne faut pas aller plus loin, parce que l'article 1780 vise une résiliation individuelle, tandis qu'avec la grève on a en vue une action collective provenant du fait de l'abstention du travail.

b) D'un autre côté, afin de préciser l'intention des grévistes au point de vue qui nous occupe, nous devons connaître la conception qu'on se fait de l'influence de la grève sur le contrat de travail. A qui faut-il avoir recours pour découvrir cette conception? La loi de 1864 a reconnu seulement le principe du droit de grève sans entrer dans aucune considération sur la nature de ce droit. Le législateur a laissé le soin de déterminer cette nature juridique à l'évo-

lution des idées, à l'évolution de l'état social. C'est donc à ceux dont les intérêts sont protégés par le droit de grève, aux ouvriers, qu'il faut se référer. C'est à ce droit de grève en formation qu'il faut se référer pour connaître sa nature juridique. Voilà comment disons-nous que l'affirmation précitée est douteuse.

De plus, le même auteur se met en contradiction avec lui-même, car un peu plus loin (v. *eod. loc.*, p. 162), parlant des grèves extrinsèques au contrat de travail, il affirme la nécessité de rechercher l'intention des parties « puisque la résiliation est essentiellement volontaire » pour décider que dans cette hypothèse le contrat subsiste, car telle est l'intention des grévistes. Cette même intention est négligée dans le premier cas. N'y a-t-il pas là contradiction ? A ce point de vue la thèse jurisprudentielle est au moins logique, parce qu'elle interprète cette intention d'une façon uniforme, car pour elle la grève rompt toujours le contrat de travail.

D'autres faits encore ne sont pas de moindre importance pour affirmer l'intention des grévistes. Si durant la grève des pourparlers témoignent de l'esprit de conciliation des ouvriers, l'arrangement qui intervient pour mettre fin à la grève présuppose toujours l'existence du contrat et le maintient dans ses éléments substantiels, « puisque, la grève terminée, chacun des salariés, apprenti, ouvrier, etc., reprend sa besogne d'après les mêmes règles hiérarchiques, en conservant ses droits d'ancienneté, etc. » (1). Des

1. Jugement du 31 juillet 1901, du conseil des Prud'hommes de Milan, cité dans S. 1903. 1. 465 en sous-note.

changements, certes, peuvent être apportés aux conditions du travail : ils découlent d'un contrat nouveau qui remplace l'ancien à l'aide d'une novation, mais celui-ci a subsisté pendant toute la durée de la grève.

Très souvent l'arrangement final pour mieux préciser et fixer la situation future des grévistes prévoit qu' « aucun renvoi ne sera fait pour faits de grève ». Dans quelle intention les ouvriers font-ils insérer dans l'arrangement final cette clause ? Est-ce pour s'assurer leur réembauchage après la grève ? Nous ne le pensons pas. La clause parle de renvoi de la part du patron, elle suppose donc que les contrats existent et qu'ils ont existé pendant toute la durée de la grève. C'est contre la résiliation future pour faits de grève que la clause assure les ouvriers. La clause tend à consolider la situation présente des ouvriers. Ceux-ci craignent l'esprit de réaction, de vengeance de leurs patrons, qui, avec ou sans raison et s'exposant même à des dommages-intérêts, pourraient résilier les contrats en vertu de la faculté qu'ils tiennent de l'article 1780 du Code civil. C'est pour empêcher la rupture brusque et inspirée par un esprit de vengeance des patrons, que les ouvriers cherchent à consolider leur situation future en transformant en une obligation juridique une obligation qui n'a qu'une force morale. Que la clause se présente avec cette portée, nous en avons la preuve dans l'intransigeance de certains patrons qui ne veulent pas se lier pour l'avenir. Si les contrats étaient résiliés par la grève, cette clause de non-renvoi ne serait pas nécessaire, ce qui serait nécessaire serait une clause

obligeant le patron à réembaucher ses anciens ouvriers en vertu de nouveaux contrats : à défaut de cette clause les patrons n'auraient qu'à ne pas réembaucher les ouvriers, contre lesquels ils ont des griefs et ils n'auraient aucune responsabilité à encourir si la grève avait résilié les contrats de travail. C'est parce qu'elle ne l'a pas fait, que la clause de non-renvoi devient nécessaire pour se prémunir contre les représailles patronales. Pour ne citer qu'un exemple, indiquons la grève des usines du Creusot de 1899 (1). A la demande des ouvriers qu'aucun renvoi pour cause de grève ou fait connexe n'ait lieu, le directeur des usines répondait que cette question ne pouvait être posée et qu'il gardait toute sa liberté à cet égard.

Voici donc le principe auquel nous conduit l'analyse psychologique de la grève : toutes les fois qu'une grève a été déclarée dans n'importe quel but, les contrats de travail qui lient les ouvriers aux patrons subsistent, parce que telle est l'intention des grévistes. Nous posons pour le moment le principe avec cette portée absolue, sauf à y revenir pour voir quelles exceptions pourraient être faites toujours par interprétation de la volonté des parties contractantes.

Ce principe posé, cette interprétation de volonté n'est contraire ni à l'esprit de la législation ouvrière, ni aux règles du Code civil lui-même. En ce qui concerne le premier point, nous le laisserons de côté pour le moment ; nous y reviendrons plus loin quand

1. Seilhac, *loc. cit.*, p. 163 et s.

nous étudierons le point de vue historique de la question.

Occupons-nous pour le moment du second. Non seulement cette théorie n'est contraire à aucun texte formel du Code civil, mais encore elle est conforme à ses textes et ne contrevient à aucun principe du droit commun.

Notons d'abord les articles 1156 et 1780 du Code civil. En ce qui concerne le premier, on doit dans les conventions rechercher quelle a été la commune intention des parties contractantes. Or, notre théorie ne fait que suivre le principe inscrit dans cet article en décidant que la grève ne résilie pas le contrat de travail : c'est par une interprétation de volonté qu'elle y est arrivée. On ne pourrait méconnaître cette intention et décider d'après d'autres éléments d'appréciation, que si une raison impérieuse intervenait. Or, comme une telle raison n'existe pas, il faut tenir compte de l'intention des parties contractantes, conformément à l'article 1156 du Code civil. C'est, d'ailleurs, ce que fait aussi la thèse jurisprudentielle. Le point qui sépare les deux thèses n'est pas l'article 1156, mais l'article 1780 du Code civil, au sujet duquel nous ne faisons que revenir sur ce que nous avons déjà dit.

Cet article introduit une exception exorbitante du droit commun par la faculté qu'il accorde à l'une des parties de résilier le contrat de travail par sa seule volonté. Cette faculté est la garantie de la liberté individuelle, qui serait lettre morte, si on ne permettait pas à l'individu qui a engagé ses services pour une durée indéterminée de reprendre plus

tard sa liberté. Disons incidemment que par la grève les ouvriers ne veulent pas requérir leur liberté, ils veulent seulement améliorer la situation dans laquelle ils se trouvent. Leur liberté individuelle n'est pas menacée, les ouvriers font grève pour améliorer les conditions de leur travail ou pour aider d'autres camarades à obtenir satisfaction à leurs demandes.

La jurisprudence fait de l'article 1780 du Code civil une application intégrale à notre hypothèse. La doctrine adverse ne prend dans cet article que le principe, qu'il suffit d'une volonté unilatérale pour résilier un contrat. Pour le reste, c'est-à-dire pour la question de savoir si la volonté existante a été pour résilier ou pour maintenir le contrat, la théorie se réfère à l'intention des parties considérée d'après le but de la masse des grévistes : elle se réfère à ce droit coutumier, à ce droit social de la grève duquel nous avons déjà parlé. Notre doctrine trouve absolument antijuridique de transporter par un raisonnement d'analogie à une situation nouvelle des règles de droit établies pour une situation différente. L'article 1780 modifié en 1890 prévoit la résiliation individuelle du contrat de travail. Il ne prévoit pas le cas d'une grève(1). A se reporter aux discussions et aux rapports de la loi du 27 décembre 1890 on se rend compte, que c'est au renvoi individuel que le législateur a songé ; il n'a jamais été question d'appliquer l'article 1780 à une interruption collective

1. V. aussi Jules Uhry, « Les grèves devant les tribunaux. » (*Mouvement socialiste* du 5 juillet 1902).

et concertée du travail. C'est la loi de 1864 qui a accordé le droit de grève, qui aurait pu prévoir la question : elle ne l'a pas fait. Pourtant, une lettre de M. E. Ollivier adressée à M. Viviani (1), montre que dans l'esprit du législateur d'alors la persistance du contrat pendant la grève ne faisait aucun doute. Cette lettre mérite d'être citée en entier. La voici : « La thèse des ouvriers est la vraie. En 1864, nous pensions, — je pensais, moi, qui ai supporté le fardeau de la proposition, — que le travail n'est pas une marchandise, mais une propriété ; or, cette propriété était livrée à la merci de la puissance patronale. Nous avons voulu par la remise du droit de grève, permettre aux ouvriers de défendre, d'accroître, d'améliorer leur propriété ; et on soutient que la grève, — arme de défense ou de protection, — anéantit cette propriété en ce sens que le contrat sera rompu et les ouvriers dispersés. C'est inconciliable. On dénature notre œuvre. »

D'un côté donc une situation individuelle, de l'autre une situation collective, car la grève — c'est incontestable — est un fait collectif. Les motifs des deux situations ne sont pas non plus les mêmes. La sauvegarde de la situation de l'ouvrier contre les renvois brusques et capricieux du patron dans le premier cas ; la tendance à améliorer ou à aider à améliorer les conditions du travail ou de vie dans le second cas. Voilà les raisons pour lesquelles une application intégrale de l'article 1780 du Code civil à notre hypothèse n'est pas possible. Voilà pourquoi il faut recou-

1. *Musée social (Annales)*, 1904, p. 253.

rir à ce droit coutumier de la grève, dont nous avons parlé, qui ne fait que transposer en formules juridiques les faits sociaux.

Ensuite, si on se reporte à la distinction toute naturelle entre l'existence juridique d'un contrat et son exécution matérielle, il n'y a aucune contradiction à admettre que le contrat de travail subsiste pendant la grève et que celle-ci ne fait que suspendre son exécution. Comme le dit aussi M. Planiol « son existence est un état de droit, son exécution est un fait qui peut manquer sans que la validité, ni, à plus forte raison, l'existence du contrat soit compromise » (1). L'inexécution d'un contrat est donc indépendante de sa résiliation ou de son anéantissement juridique. Elle peut amener indirectement ce résultat, mais elle ne constitue pas par elle-même ce résultat juridique. Combien de contrats y a-t-il en effet, qui, quoique parfaitement valables, restent plus ou moins longtemps sans exécution ? Ainsi, un locataire qui ne paie pas son loyer, un acheteur qui ne paie pas son prix d'achat. Le bail ou la vente existent pourtant.

Spécialement pour les contrats comportant des prestations successives, comme le contrat de travail, où voit-on, dans le Code ou ailleurs, que l'interruption momentanée des prestations, dans l'espèce du travail, opère nécessairement la rupture de ces contrats ? Nulle part dans le Code on ne trouve aucun texte qui puisse autoriser à conclure, d'une façon expresse ou tacite, dans ce sens. Nous trouvons au

1. V. Planiol, note sous Cass., 4 mai 1904. D. 1904. 1. 289.

contraire des textes, qui autorisent à dire que dans ces contrats l'inexécution partielle ou la suspension d'exécution n'emporte pas de plein droit l'extinction du contrat. Nous avons dans ce sens l'article 1724 et l'article 1184 du Code civil.

Selon l'article 1724, en matière de louage de choses, lorsque le bailleur ne remplit pas son obligation de faire jouir le locataire des lieux loués, celui-ci peut quitter la maison devenue inhabitable. Le contrat pourtant n'est nullement rompu et la preuve en est dans le même article, qui reconnaît au preneur le droit de faire résilier le bail par le tribunal. Mais, jusqu'à la résiliation et aussi longtemps que le preneur le voudra, le bail continuera à exister (1).

En ce qui concerne l'article 1184, il ne pourrait pas non plus s'expliquer, si l'inexécution du contrat attirait par ce seul fait son inexistence juridique. Cet article autorise contre la partie coupable de l'inexécution une action résolutoire, ce qui prouve, que jusqu'à la décision du tribunal le contrat subsiste. Et encore on n'est pas sûr que cette demande soit accueillie, car le juge peut accorder au défendeur un délai selon les circonstances, pour exécuter le contrat. (V. art. 1184 du C. civ.).

Malgré ces textes, malgré ces principes la jurisprudence par une interprétation fausse de l'intention des parties, en vertu de l'article 1780 du C. civ. arrive à peu près attacher la rupture du contrat au fait de l'absence des ouvriers de l'usine, au fait de la grève

1. Note de M. Lévy-Ulmann, sous Cass. 4. mai 1904. (*Annales du Musée Social*, 1904, p. 252.)

elle-même. Ce serait alors une sorte de résiliation de plein droit, une extinction de plein droit du contrat. Mais pour que l'extinction du contrat s'opère ainsi, il faudrait un texte exprès de loi, car selon l'article 1134 du C. civ. les conventions, sauf par le consentement mutuel des parties, ne peuvent être révoquées que pour les causes que la loi autorise. Or, où voit-on la loi autoriser comme cause d'extinction du contrat de travail la simple interruption des services promis ? Nulle part. Et cependant c'est à cela que paraît tendre la thèse jurisprudentielle avec son système, qui admet la rupture sans distinguer entre les différents buts des grèves.

Spécialement pour le contrat de travail nous avons des exemples dans la jurisprudence et dans la loi qu'une interruption momentanée du travail le laisse subsister, le laisse produire tous les effets qui sont compatibles avec l'état de suspension de la prestation du travail.

Partons du point de savoir ce qui se passe en cas d'abandon individuel du travail pour arriver au cas de grève. Il est inexact, que l'interruption momentanée du travail par un ouvrier isolé constitue nécessairement la rupture du contrat. Quelquefois cette abstention de travailler peut amener la rupture du contrat, quelquefois non. Tout dépend de l'intention et des circonstances de fait, qui accompagnent cette absence. L'intention de résilier peut être expresse, des fois elle est tacite et résulte des circonstances. Mais cette intention n'existe pas toujours. Ainsi, pour ne citer que quelques exemples, l'absence de l'ou-

vrier pour cause de maladie (1), ou bien une absence de deux à trois jours même injustifiée ; une absence nécessitée par les obsèques d'un proche (Chambéry, 11 mars 1896. S. 98. 2. 67) ou par la maladie d'un proche, ou le mariage d'un proche et *a fortiori* par le mariage de l'ouvrier lui-même ou par l'assistance donnée à ses parents. Toutes ces absences ne rompent pas le contrat de travail. La preuve en est dans ce que, la question venant devant les tribunaux, ceux-ci ont toujours cherché, si le patron pouvait trouver dans la cause de l'absence un motif suffisant pour renvoyer l'ouvrier conformément à l'article 1780 du Code civil sans s'exposer à aucune responsabilité pour renvoi brusque ou injustifié. Ce n'est donc pas l'absence de l'ouvrier qui par elle-même rompt le contrat (2).

Sur le terrain législatif nous trouvons la loi du 18 juillet 1901, qui garantit aux ouvriers ou employés appelés à faire une période de service militaire leur travail et leur emploi. Selon son premier article: « En matière de louage de services si un patron, un ouvrier ou un employé est appelé sous les drapeaux comme réserviste ou territorial pour une période obligatoire d'instruction militaire, le contrat de travail ne peut être rompu à cause de ce fait. » Il y a dans cet article une preuve de plus, qu'une des parties peut suspendre l'exécution de ses obligations sans que cette suspension comporte la rupture du contrat. S'il y avait rupture, l'autre partie ne pourrait certainement plus

1. Cass. req., 28 juillet 1897. S. 99. 1. 33.

2. V. à ce sujet la note sous Cass. req., 20 janv. 1902. S. 1902. 1. 189.

songer à rompre un contrat qui le serait déjà. C'est dans ce sens qu'on a envisagé la question dans les travaux préparatoires de la loi du 18 juillet 1901 (1).

De tout cela il résulte que l'absence de l'ouvrier ou bien l'abandon momentané du travail n'a pas suffi, à moins d'intention contraire de sa part, à rompre le contrat.

Pourquoi la situation serait-elle différente en cas de grève, en cas d'abstention collective du travail, quand l'intention avérée des grévistes est de maintenir le contrat, tout en en suspendant les effets ? Et, d'ailleurs, l'abandon du travail par un ouvrier isolé constituerait-il nécessairement la rupture du contrat, il n'en résulterait pas, que la cessation concertée du travail dût avoir fatalement la même signification, car les deux situations ne sont pas identiques, chose que nous avons montrée et sur laquelle nous croyons inutile de revenir. Pour ne citer qu'un exemple, voilà ce qui s'est passé à l'occasion de la grève de Carmaux de 1896 (2). La délégation chargée par le syndicat de demander au patron la réintégration d'un ouvrier — c'était là le but de la grève — propose, sur le refus du patron de la recevoir, une réunion de tous les ouvriers verriers et pour cela une suspension du travail pour le soir du 31 juillet à 2 heures, afin d'organiser cette réunion générale de tous les verriers : « Ce n'est pas à dire que nous quittons le travail », ajoute un ouvrier. Voilà une suspension générale du travail, qui dans l'intention

1. S. et P. Lois annotées de 1902, p. 297, 3^e col.

2. V. Seilhac, cité, p. 181 et s.

des ouvriers ne signifiait, ni ne suffisait pas à rompre le contrat de travail. Dans leur intention le contrat subsistait. En quoi la situation est-elle bien différente, quand il s'agit d'une grève déclarée ? Cette différence n'existe qu'au point de vue du but, que les grévistes attribuent à l'interruption du travail et de la durée de cette interruption. Autrement les situations sont pareilles.

Il reste donc certain, en présence de la volonté des parties, que l'interruption concertée et collective du travail ne constitue pas la résiliation ou la résolution du contrat. Ce résultat est d'autant plus clair et plus justifié, que cette abstention n'est pas un fait imputable à faute aux grévistes, mais l'exercice d'un droit reconnu par la loi de 1864, droit, dont l'exercice est irréprochable toutes les fois qu'il est fait dans les limites de la loi, je veux dire du but dans lequel la loi l'a reconnu. En suspendant leur travail les ouvriers ne font qu'user d'un droit, et en usant d'un droit ils ne peuvent pas se nuire à eux-mêmes. On affirme toujours devant les tribunaux de la part des représentants des ouvriers (1) que le droit de grève est distinct de la résiliation ordinaire du contrat de travail, mais on n'en donne pas des raisons suffisantes.

Le droit de grève est distinct de la résiliation du contrat, c'est vrai et il n'est pas inutile de savoir, que le fait qui interrompt le travail est l'exercice d'un droit. On semble attacher au seul fait qu'on exerce

1. V. pourvoi précité de l'aff. Loichot ; trib. com. de Roubaix, 6 août 1891, *Gaz. Pal.*, 91. 2. 446 ; trib. com. Seine, 30 janv. 1894, *Gaz. Pal.*, 94. 1. 516.

un droit, l'impossibilité que cet exercice rompe le contrat de travail. Ce ne serait peut-être pas juste pour n'importe quel droit. Pour le droit de grève il n'y aurait peut-être pas non plus impossibilité à ce que dans certaines circonstances les ouvriers grévistes rompent le contrat de travail par l'exercice de leur droit. Mais, ayant en vue les motifs qui ont fait introduire ce droit, il est peu probable que cela arrive à moins d'intention contraire évidente des parties, comme nous le montrerons plus tard. Il suffit de rappeler que le droit de coalition, dont la grève est la suite, a été admis dans des buts professionnels, notamment comme une consolidation et une sanction du contrat de travail. La lettre citée de M. Ollivier le prouve. Arme défensive ou offensive le droit de grève sert à sanctionner le contrat de travail soit directement dans la personne des grévistes, dont l'intérêt immédiat donne à la grève la forme d'une sorte *d'exceptio non adimpleti contractus* ou la forme de revendications tendant à améliorer les conditions du travail, soit indirectement dans la personne des ouvriers grévistes auxquels d'autres se sont affiliés par un sentiment de solidarité. Or, concevrait-on qu'un droit reconnu à l'effet de sanctionner le contrat de travail ait pour effet de détruire ce même contrat ? Ce n'est pas rationnel. Cela est conforme à ce qui résulte de l'analyse que nous avons faite de l'intention des grévistes pour connaître la nature juridique de la grève dans ses rapports avec le contrat de travail.

La grève, exercice d'un droit, ne fait donc que suspendre le contrat de travail ; cela renforce notre

théorie. On a trouvé même une formule heureuse pour mieux exprimer la relation entre la grève et le contrat de travail. On a dit, que « le droit de grève, loin d'être la rupture du contrat, est l'exercice d'une des clauses implicites et essentielles du moderne contrat de travail » (1), autrement dit une clause de grève tacitement et nécessairement annexée à tout contrat de travail. Comme expression de la nature de l'influence de la grève sur le contrat cette phrase est exacte. Mais il ne faut pas lui attribuer une vertu juridique qu'elle n'a pas, comme paraissent le faire les auteurs dont elle émane. Le droit de grève est un droit dont les ouvriers jouissent normalement et parallèlement aux stipulations du contrat de travail. Cela ne signifie pas que c'est une clause juridique du contrat de travail. Les parties pourraient certainement introduire, lors de la conclusion du contrat, la grève parmi les clauses expresses du contrat, mais nous n'y voyons aucune utilité, ce serait une simple redondance. Ce serait la clause contraire qui serait nécessaire dans le cas où les parties voudraient éviter la possibilité d'une grève : il reste à savoir dans ce cas — et nous reviendrons là-dessus — si une telle clause est permise. Pour le moment tenons-nous-en à l'idée générale que veut exprimer la formule citée. A ce point de vue elle est exacte. Pour le montrer nous n'avons qu'à présenter certaines considérations sur les conditions sociales qui influent sur la formation du contrat de travail.

1. V. Jaurès dans *L'Humanité* du 16 mai 1904. V. aussi Briquet, précité, p. 723 et s.

Au point de vue du salaire, du travail à fournir et de toutes les autres clauses contenues dans le contrat, le louage de services à durée indéterminée n'est que la représentation juridique de l'état économique et social existant au moment de sa conclusion. Mais cet état général pourra changer et changera sûrement dans la suite. Le degré de prospérité de l'industrie, le taux des bénéfices, l'intensité de la concurrence nationale et internationale, l'état du marché, la force respective des organisations prolétarienne et patronale, le niveau général de la population ouvrière, la politique économique peuvent amener un changement des conditions du contrat, qui ne correspond plus de cette façon, à l'état général de l'industrie. Il n'est que juste alors, que les ouvriers demandent à participer par une élévation de salaire ou par une réduction de la journée ou par un autre avantage à la prospérité de l'industrie, que sans doute ils ont contribué dans une certaine mesure à assurer. Le contrat de travail doit avoir une élasticité nécessaire pour s'associer à cette universelle évolution et pour lui faciliter cette tâche le législateur a mis à sa disposition le droit de grève comme un moyen. L'idée a été résumée avec une netteté parfaite par M. Jaurès : « En cette période, dit-il, de progrès rapides, de brusques transformations techniques et économiques, le contrat de travail est nécessairement associé à l'universelle évolution ; il est engagé dans le mouvement des choses. Les ouvriers qui louent leur ouvrage pour une durée indéterminée ne renoncent certes pas aux améliorations que peut amener le cours du temps. Ainsi, la possibilité per-

manente de la revendication est enveloppée dans le contrat de travail des sociétés modernes : et comme la loi reconnaît que cette revendication peut prendre la forme de la grève, le droit de la grève est inclus lui aussi dans le contrat ; il y est implicitement reconnu. Le droit de grève, bien loin d'être la rupture du contrat, est l'exercice d'une des clauses implicites et essentielles du moderne contrat de travail (1). » C'est dans ce sens-là que la formule citée est exacte, pour montrer la liaison étroite qui existe entre la grève et la suspension d'exécution du contrat de travail.

Exceptions apportées au principe. — Le principe que nous avons dégagé est que, lorsqu'une grève éclate au cours d'un louage de services à durée indéterminée, celui-ci n'est que suspendu dans son exécution sans être en rien touché dans son existence juridique. Il continue à produire les effets qui sont compatibles avec cet état de suspension du travail. Ce principe résulte de l'analyse de l'élément psychologique du fait de grève, en relation avec l'article 1156 du Code civil.

Mais, poursuivons l'analyse de l'intention des grévistes et concurremment des patrons. Ne peut-il jamais arriver, que les ouvriers manifestent l'intention de rompre le contrat par la grève ? Au point de vue pratique la chose est pour eux peu désirable, il est peu probable qu'ils s'y prêtent volontiers ; différentes considérations économiques peuvent cependant les déterminer dans ce sens. Au point de vue théorique, juridique cela est très possible.

1. V. Jaurès : Grève et contrat (*Humanité* du 16 mai 1906).

Comme dans l'hypothèse il s'agit d'un contrat sur lequel la grève doit agir, et ainsi la volonté des parties est essentiellement à prendre en considération (art. 1156 du C. civ.), les parties ont pu prévoir lors de la conclusion du contrat, d'une façon expresse, son anéantissement juridique par la déclaration d'une grève. L'intention des parties peut encore être interprétée dans ce sens sans qu'il y ait eu aucune clause expresse dans le contrat, mais en vertu des circonstances de fait qui accompagnent la grève et qui témoignent de cette volonté de dénoncer le contrat.

Voici donc deux façons de rompre le contrat de travail par la déclaration d'une grève : 1° L'intention des grévistes de rompre le contrat par la grève peut résulter tacitement des circonstances de fait, qui accompagnent l'éclosion de la grève ; c'est une question de fait à apprécier par les juges selon les circonstances. Il n'y aurait pas non plus impossibilité à ce que cette intention contemporaine de la déclaration de la grève soit exprimée d'une façon expresse, par exemple, si les ouvriers considéraient la grève comme un congé collectif donné au patron avec délai de préavis ou même sans délai. En fait, cependant, cette volonté de résilier le contrat au moment de la déclaration d'une grève doit probablement se rencontrer très rarement, vu qu'une telle conduite va à l'encontre même des intérêts de ceux, que la grève prétend servir ; 2° L'intention de faire tomber les contrats collectivement peut en outre résulter d'une façon expresse du contrat de travail. Lors de la conclusion du contrat les parties ont pu stipuler, par

anticipation sur des événements possibles, sous la forme de clauses obligatoires juridiquement, cette rupture sous la forme de la résolution ou sous celle de la résiliation unilatérale et voici comment : a) On a pu introduire dans le contrat la déclaration d'une grève sous la forme d'une condition résolutoire. Dans ce cas le contrat sera résolu de plein droit et cette résolution devrait produire son plein et entier effet. Cette clause n'est que l'expression de la volonté anticipée des parties et elle est parfaitement licite, car rien ne s'oppose à sa validité. La grève est d'ordre public dans ce sens, qu'on ne peut pas s'engager à n'en point user d'une manière absolue et définitive, et, toutes les fois qu'une clause s'analyserait en une prohibition pareille, elle serait certainement illicite. Mais, dans notre hypothèse il n'y a rien qui choque le caractère d'ordre public de la grève. Les parties, loin de s'interdire l'usage du droit de grève, ne font que lui attribuer conventionnellement un effet qu'il n'a pas par lui-même. Donc, rien d'illicite. b) Dans le premier cas il n'y avait pas à parler d'un délai de préavis, parce que la condition résolutoire, une fois accomplie, agit instantanément et par elle-même. Mais les parties, tout en prévoyant la rupture dans le contrat, ont pu vouloir se réserver un certain délai avant la cessation effective du travail par la partie adverse, afin d'éviter ou mieux d'atténuer les effets fâcheux d'une interruption brusque et inattendue. Pour y arriver elles ont pu stipuler dans le contrat, que la grève déclarée équivaut à la résiliation du contrat et imposer un délai de préavis avant la cessation effective du travail. Nous n'insistons pas

pour le moment sur la forme de ce délai-congé, car nous y reviendrons plus loin. Dans cette hypothèse, les ouvriers en cas de grève, le patron en cas de lock-out s'imposent d'avance la résiliation avec délai. La grève une fois déclarée est considérée comme résiliant collectivement les contrats de travail par l'effet de l'intention tacite des ouvriers, intention que ceux-ci ont exprimée clairement dans le contrat anticipant sur le temps où ils seraient grévistes. Leur seule obligation positive dans ce cas est de donner le préavis nécessaire avant le moment où ils comptent interrompre effectivement le travail : s'ils ne le font pas, ils sont passibles de dommages-intérêts conformément au droit commun.

Les parties pourraient encore s'imposer dans le contrat de travail la résiliation avec délai-congé dans le sens, que la partie qui voudra cesser le travail devra résilier le contrat avant d'interrompre le travail. Dans ce cas les grévistes sont tenus, de par les clauses du contrat de travail, à une obligation de faire ayant pour objet la résiliation du contrat en cas de grève et dont l'exécution consiste dans cette résiliation. Dans cette hypothèse si les grévistes n'ont pas résilié le contrat d'une manière expresse, avec délai, avant la déclaration de la grève, qu'arrive-t-il ? Les contrats ne sont pas rompus, l'intention contraire à la stipulation du contrat de travail résulte de l'inaction des grévistes, la grève manifestant leur volonté de maintenir le contrat. Ces ouvriers sont cependant passibles de dommages-intérêts conformément au droit commun, parce qu'ils étaient tenus d'une obligation de faire, qui se transforme en dom-

mages-intérêts en cas d'inexécution (a. 1142, C. civ.). Mais, dans cette dernière hypothèse la résiliation, si les grévistes l'ont faite régulièrement par des congés individuels ou par un congé collectif selon les stipulations du contrat, est indépendante de la grève : celle-ci n'en est que l'occasion.

Sauf dans ce dernier cas, dans toutes les autres exceptions indiquées plus haut, c'est la grève qui rompt les contrats et cela non pas par elle-même, considérée *in abstracto*, mais par une interprétation de volonté ; peu importe, que cette intention soit exprimée au moment même de la déclaration de la grève ou qu'elle l'ait été par anticipation au moment de la conclusion du contrat de travail. Il s'agit en tout cas là d'une résiliation collective.

En résumé sur cette analyse de l'élément psychologique de la grève, un principe est établi, celui de la persistance du contrat d'une façon générale, quel que soit le but de la grève et à ce principe des exceptions sont apportées toutes les fois que l'intention des parties est contraire. Décider autrement ce serait certainement méconnaître la volonté des contractants, qui est essentiellement à prendre en considération, quand il s'agit d'un contrat.

Quel serait ainsi le rôle du juge, le cas échéant ? Il devra interpréter des volontés tout court. Mais il y a une différence dans la façon d'interpréter ces volontés, selon qu'on envisage la question comme nous le faisons ou comme le font la plupart de ceux qui adoptent la théorie de la suspension du contrat par la grève. Pour ceux-ci (1) le contrat est quelquefois

1. V. au Conseil supérieur du travail, séance précitée, les

suspendu, d'autres fois rompu, cela dépend dans chaque cas de l'intention des parties et des circonstances de fait : le juge devra procéder dans chaque cas particulier à un examen pour voir si le contrat a été rompu ou non. Pour nous le contrat est toujours seulement suspendu, à moins d'exception manifestée par la convention ou par les circonstances de fait accompagnant la grève. Dès lors le rôle du juge sera bien plus réduit : il devra considérer, en vertu de l'intention présumée des parties, le contrat comme ayant persisté pendant la grève. Ce n'est que si l'une des parties prétend que, par exception, le contrat a été résolu ou résilié, qu'il devra procéder à une analyse spéciale pour voir, si le contrat ou les circonstances autorisent une telle prétention. Dès lors, si l'exception a été prouvée, le juge reconnaîtra que la rupture existe ; mais, s'il n'est pas établi qu'il y ait eu cette volonté des parties de rompre le contrat par la grève ou si cette prétention n'est pas émise, le juge n'aura qu'à appliquer les conséquences de la suspension du contrat.

Le rôle du juge est beaucoup diminué avec cet aspect de la théorie de la rupture. Dans la première opinion, dans chaque cas spécial il y aura une appréciation toute subjective des motifs de la coalition ; dans la seconde cette appréciation n'aura lieu que dans le cas où l'une des parties prétend qu'il y a eu rupture, autrement, cette appréciation n'aura pas lieu, car, à défaut de cette preuve, le contrat

opinions de MM. Heurteau, Isaac, Fontaine et notamment de M. Jay.

n'a jamais cessé d'exister. Or, il est très utile de restreindre le champ de cette appréciation subjective, parce qu'elle est sujette à de nombreuses causes d'erreur et des fois elle peut être tendancieuse car il y a là des faits sociaux présentés devant les tribunaux et que les juges seraient tentés d'apprécier selon leurs façons extra-juridiques de voir, façons qui risquent de reparaître dans un débat judiciaire et de l'influencer. Il est désirable, autant que possible, de soustraire à de tels inconvénients et dangers la question qui nous occupe et qui présente une importance considérable pour la classe ouvrière.

Une dernière observation nous reste à faire. Il ne faut pas oublier que la question, telle que nous l'avons examinée, l'a été au point de vue du sentiment ou de la volonté de la collectivité ouvrière, soit qu'on entende par ce mot le syndicat ouvrier, soit une collectivité de fait non revêtue de personnalité juridique, mais investie d'une puissance réelle. C'est en envisageant les rapports entre le patron et la masse ouvrière qu'on a analysé l'intention et le but des grévistes. Mais, devant les tribunaux, et cela complique l'hypothèse, la question juridique ne se pose jamais, au moins jusqu'à présent, que sous la forme individuelle ; c'est entre un patron et un ou plusieurs ouvriers individuellement désignés que le débat a lieu. Le juge doit tenir compte dans ce cas des considérations provenant des rapports entre le patron et chaque ouvrier à côté des considérations résultant des rapports du patron avec la masse ouvrière. A cause de cela, le juge devra faire la part dans l'action collective du groupe à l'action individuelle de l'ouvrier

en cause, car, si par une action collective on poursuit un but commun, tel ouvrier peut avoir renoncé à ce but commun et s'être séparé de ses camarades de lutte.

Il est donc nécessaire de rechercher quelle a été l'intention de l'ouvrier isolé et en quoi cette intention particulière a pu modifier à son point de vue la situation qui lui avait été créée par l'action collective du groupe. Ainsi, au cours d'une grève un ouvrier prend un billet de chemin de fer et va s'embaucher dans un autre endroit. Il est clair que dans cette hypothèse l'ouvrier a rompu ses relations juridiques avec l'ancien patron, il a résilié le contrat conformément à la faculté que lui donne l'article 1780 du Code civil : il a dû en observer toutes les règles, notamment la clause de préavis, si elle existait dans l'industrie. Ce n'est pas la grève dans ce cas qui a résilié son contrat, c'est son intention individuelle qui l'a fait. Cela a modifié la situation qui lui avait été créée par la grève et c'est pour cela que cette intention individuelle doit entrer parmi les éléments d'appréciation du juge à côté de l'intention de la masse des grévistes.

II

Nous arrivons à la seconde hypothèse que nous avons déjà annoncée. Il s'agit du cas, où la collectivité ouvrière veut obtenir par la grève la substitution d'un contrat collectif passé en son nom aux accords individuels en vigueur. Dans ce cas les grévistes ont pour objectif le remplacement des con-

trats individuels par un contrat collectif, ce qui pourrait faire penser que c'est la grève elle-même qui détruit les anciens contrats et les remplace par un autre. La thèse jurisprudentielle peut trouver là une objection à la thèse adverse, mais ce n'est qu'une apparence et la réfutation de cette objection nous montrera qu'elle n'est que spécieuse.

En effet, que la grève se propose seulement de consolider les rapports juridiques individuels qui existent entre le patron et les ouvriers afin de leur donner la forme plus puissante de l'accord collectif, intervenu entre le patron ou la collectivité patronale et la collectivité ouvrière (syndicat ou autre représentant des intérêts ouvriers) ; ou bien que cet objectif de la grève soit accompagné en même temps de l'intention des grévistes d'apporter certains changements aux clauses des contrats individuels : dans les deux cas il est certain, qu'un contrat nouveau, collectif, se substituera aux contrats individuels antérieurs. Ce contrat collectif présente plus de garantie pour les ouvriers ; le patron qui l'a consenti ne pourra pas le modifier facilement, car il n'a plus en face de lui des individus isolés, mais des forces groupées, une collectivité dont il lui faut l'assentiment. Ensuite ce contrat ou pour mieux dire ce traité de paix deviendra une charte commune de tous les intéressés : il sera le type d'après lequel seront établies dans l'avenir les conditions du travail pour les ouvriers nouvellement embauchés, il sera encore avec plus d'autorité le fondement des revendications ultérieures de ceux qui y ont figuré. Grâce à de tels contrats la position des ouvriers, économiquement plus faibles, est consi-

dérablement renforcée, les rapports entre eux et leurs patrons sont entièrement changés, profondément modifiés. Il est naturel que les ouvriers cherchent à arracher à leurs patrons des accords pareils même sans poursuivre aucun changement dans les conditions du travail.

Seulement, il ne faut pas se méprendre sur le rôle de la grève dans cette hypothèse et sur le mécanisme qui amène ce changement. Les grévistes manifestent leur intention de changer la nature des rapports juridiques qui les lient au patron, mais tant que ce changement n'a pas été fait les contrats individuels subsistent. L'interruption du travail par la grève n'a fait que suspendre l'exécution du contrat sans toucher à son existence juridique : le rôle de la grève ne change pas. Si les négociations ouvertes dans le but d'amener un contrat collectif réussissent, on aura un contrat collectif, les relations entre les patrons et les ouvriers seront soumises à un régime collectif, mais ce résultat est l'effet d'une novation, et non pas de la grève. L'extinction des contrats individuels a été suscitée et amenée par la grève, mais sa cause juridique a été la novation.

Le traité de paix une fois signé par les parties soit sous la forme d'un contrat collectif, soit sous celle d'une sentence arbitrale, les anciens contrats individuels peuvent subsister à côté ou être remplacés par lui. Cela ressort de l'intention des parties exprimée lors de la conclusion du contrat, cela résulte de leur intention de nover (art. 1273 du C. civ.).

1° Si les contractants n'ont pas exprimé dans l'acte la volonté de nover, la novation n'existe pas, car elle

ne se présume jamais (art. 1273). Les anciens contrats individuels subsistent alors à côté du nouveau sans faire double emploi. Supposons par exemple, comme le dit M. Pic (1), « que le contrat collectif négocié par les grévistes ait simplement pour objet de dégager la moyenne des conditions insérées dans les contrats individuels et d'empêcher le patron de descendre, pour aucun de ses ouvriers, au-dessous de cette moyenne ». Le contrat collectif dans ce cas sert à interpréter ou à lever certains doutes pouvant résulter des contrats individuels, il consolide ceux-ci et leur donne une garantie pour l'avenir. Ainsi, nous pouvons citer la sentence arbitrale rendue par M. Waldeck-Rousseau en qualité d'arbitre dans la grève du Creusot de 1899. Entre autres points débattus, cette sentence a tranché un différend soulevé par l'exécution de certaines conventions antérieures relatives à une augmentation de salaire suivant l'âge des ouvriers. Les conventions ainsi consolidées ne subsistaient pas moins (2).

2° Si les contractants ont exprimé leur intention de nover, les anciens contrats individuels ont disparu et à leur place un contrat nouveau collectif existe. Cette novation éteint les contrats anciens soit que la grève ait eu pour but leur remplacement pur et simple par un accord collectif, soit que les grévistes aient réclamé en même temps des modifications aux conditions du travail et que le contrat collectif les leur ait données. Mais, dans cette hypothèse la dispa-

1. Article précité. *Revue trim. dr. civil* 1905, n° 1, p. 49.

2. V. Cette sentence dans Seilhac, *loc. cit.*, p. 165 et suiv.

rition des conventions individuelles est due à la novation et non pas à la grève : celle-ci n'a fait que suspendre leur exécution. Cela est très important au point de vue des conséquences, car, dès que la rupture ne découle pas de la grève, aucune des conséquences admises par la jurisprudence ne saurait être acceptée ; en particulier, il ne pourra pas y avoir de condamnation à des dommages-intérêts à la charge des ouvriers pour rupture de contrat. Ils n'ont rien à se reprocher.

En résumé, dans cette seconde hypothèse comme dans la première le principe de la non-rupture du contrat par la grève trouve son application sans aucune difficulté, car telle est encore ici l'intention manifeste des grévistes (art. 1156 du C. civ.)

SECTION II

Le droit de grève et l'action en résolution (Art. 1184 du C. civ.).

Nous avons vu qu'une partie de la doctrine n'admet pas intégralement la thèse de la jurisprudence, mais propose une distinction basée sur la combinaison des articles 1184 et 1780 du Code civil : toutes les fois que la grève n'a pas suffi à rompre par elle-même le contrat, cette partie de la doctrine invoque l'article 1184 du Code civil pour arriver au même résultat (1).

Nous pouvons donc nous demander si dans ces cas-

1. V. Hamelet, *loc. cit.*, p. 158 et suiv.

là cet article peut-être invoqué ? De plus, s'il peut être invoqué dans la thèse de la suspension toutes les fois que la partie, envers laquelle l'engagement n'a pas été exécuté, voudrait obtenir la résolution du contrat, que la grève n'a pas pu lui fournir.

Pour permettre l'emploi de l'article 1184 on a dit qu'à l'action du patron en résolution pour inexécution du contrat de travail par la grève les ouvriers ne sont pas admis à exciper, que la grève étant un droit ne saurait être une cause de résolution, car par le contrat de travail ils ont renoncé pour un certain temps à l'exercice de ce droit.

Nous avons déjà montré la façon large dont la jurisprudence comprend l'application de l'article 1184 : ce n'est cependant pas la vraie. Pour une partie des auteurs (1), en effet, il est certain que l'article 1184 vise uniquement l'inexécution imputable à faute à l'une des parties. Nous adoptons aussi cette manière de voir qui doit être la vraie et pour le moment bornons-nous à en faire l'application au cas de grève.

Nous avons encore montré que le droit de grève est un de ces droits qui ne sont pas leur propre but à eux-mêmes et qui ne sont que des moyens pour atteindre un but déterminé ; l'exercice de la grève emprunte sa légalité au but dans lequel on l'emploie : la grève peut être ainsi licite, comme elle peut ne pas l'être. « La suppression des pénalités, dit M. Planiol (2), qui jusqu'en 1864 ont frappé la grève sous le nom de coalition, n'a pas eu pour résul-

1. V. Planiol, *Dr. civ.*, t. II, n° 1313.

2. V. note Planiol, sous Lyon, 2 août 1895. D. 97. 2. 65. De même Pic, *Tr. de légis. ind.*, 1903, n° 323.

tat d'en faire un droit dont l'exercice soit toujours irréprochable. Un acte qui n'est pas prohibé par les lois pénales peut être réprouvé par les lois civiles... Il en est ainsi de la grève. Elle peut être illicite à raison du but que l'on se propose d'atteindre en y recourant. » Le droit de grève est donc limité quant à son but. La grève n'est plus irréprochable, quand on en use en vue d'une fin autre que celle qui a motivé la reconnaissance légale du droit de coalition en 1864 et sa consécration définitive en 1884.

Ces considérations rappelées, d'après son objet la grève est-elle illégitime ? — C'est dans ce cas un acte imputable à faute aux ouvriers, un acte fait sans droit et le patron pourra invoquer et se servir de l'article 1184 du Code civil pour obtenir la résolution du contrat. Nous n'insistons pas sur cette hypothèse, puisqu'elle ne constitue que l'application de l'article 1184, selon le droit commun.

Pour nous la question intéressante se présente quand la grève a été licite, conduite d'une façon irréprochable. Dans ce cas les grévistes n'ont fait qu'user d'un droit, rien ne peut leur être imputé à faute. L'inexécution du contrat ne peut pas constituer un argument en faveur de l'application de l'article 1184, et cela paraîtrait vrai même pour les défenseurs de la thèse contraire, s'il n'y avait leur argument : la renonciation de la part des ouvriers à exercer ce droit. Peut-on vraiment invoquer cette renonciation ? Quand et où les ouvriers l'ont-ils faite ? Dans le contrat de louage, dit-on. Mais rien ne le prouve. Aucune stipulation expresse n'existe à cet égard dans le contrat et une renonciation à un

droit de cette importance ne peut se faire que d'une façon claire, expresse ou tacite, n'importe.

L'existence du contrat en elle-même ne peut pas équivaloir non plus à cette renonciation, car dans ce cas-là les ouvriers s'interdiraient pour toujours l'exercice du droit de grève, ce qui est impossible. Par le fait de contracter les ouvriers ne peuvent pas être présumés avoir renoncé au droit de grève pour le temps que durerait le contrat. D'abord, une telle présomption ne pourrait avoir lieu qu'en vertu d'un texte formel de loi, or un tel texte n'existe pas. Ensuite, par leur contrat de travail, les ouvriers, loin d'avoir renoncé à l'exercice du droit de grève, le sous-entendent pour ainsi dire parmi ses clauses. En effet, les conditions économiques, dont le contrat de travail est l'expression, se modifient continuellement, les ouvriers ne peuvent pas renoncer à participer aux progrès réalisés, aux améliorations que peut amener le cours du temps. Le contrat contient cette possibilité permanente de revendications, et la loi reconnaît, que ces revendications peuvent prendre la forme d'une grève, qu'elles peuvent être obtenues au moyen du droit de grève. Or, prétendre que par le contrat de louage les ouvriers ont renoncé au droit de grève, c'est prétendre qu'ils ont renoncé à participer au progrès économique, qu'ils ont voulu rester esclaves d'une situation sans pouvoir en sortir qu'au prix d'une résiliation de contrat. Cela n'est pas possible.

D'une façon générale, le droit de grève est la sanction du contrat de travail, il en est la garantie. Or, peut-on concevoir, qu'un contrat contienne d'une façon générale la renonciation à l'exercice d'un droit,

qui est précisément sa sanction, sa garantie ? Il est illogique et il est peu probable que les ouvriers veuillent se dépouiller eux-mêmes d'une garantie que la loi leur accorde.

Et puis, cette renonciation tacite à l'exercice du droit de grève pendant la durée du contrat n'est pas possible, car, renoncer au droit de grève pendant la durée du contrat, c'est renoncer pour toujours à son exercice. Cela ne doit pas étonner : en effet, l'exercice du droit de grève ne peut se comprendre que lorsque les travailleurs sont liés juridiquement à leurs patrons, c'est dans ce cas-là que la cessation du travail dans l'usine peut avoir lieu pour obtenir certaines satisfactions d'un patron, auquel on est attaché par l'intérêt. Autrement, le droit de grève, ne trouverait pas l'occasion de s'exercer ; contre qui et dans quel but pourrait-il être exercé, quand les ouvriers sont libres et ne travaillent pour le compte de personne. C'est une illusion de croire que les ouvriers peuvent renoncer à la grève pendant toute la durée du contrat de travail à durée indéterminée et qu'ils se réservent de l'exercer dans d'autres occasions, qui n'existent pas. La chose est d'autant plus claire que le contrat étant à durée indéterminée, la renonciation elle-même serait pour une durée indéterminée. Mais même si le contrat était à durée déterminée, la renonciation pendant sa durée équivaut encore à une renonciation définitive, parce que les seules occasions pour exercer le droit de grève sont celles où les ouvriers sont liés à leurs patrons par un contrat. Donc, dans toutes les circonstances la renonciation serait définitive et comme telle elle est impossible : le droit de grève

est d'ordre public en ce sens que personne ne peut, d'une manière absolue et définitive, s'engager à n'en point user. On peut limiter son exercice conventionnellement en lui imposant certaines conditions, qui ne s'analysent pas en une prohibition absolue ; on ne peut pas s'en dépouiller complètement. La renonciation, dont nous avons parlé, équivaut à un desaisissement pareil, absolu et définitif. Cette renonciation méconnaît l'ordre public, elle est impossible. En résumé, non seulement les ouvriers n'ont pas renoncé à l'exercice du droit de grève par la conclusion du contrat de travail, mais encore, voudraient-ils le faire, que la renonciation faite dans de telles conditions ne serait pas valable ; de plus, la grève étant légitime et ayant été conduite d'une manière irréprochable, les ouvriers peuvent opposer à l'action en résolution intentée par le patron (art. 1184, C. civ.) une fin de non-recevoir tirée de la loi de 1864 : la grève est pour eux un droit, dont l'exercice suffit à écarter l'action en résolution de l'article 1184.

La question étant portée sur le terrain de l'article 1184 du Code civil, nous remarquons que ceux qui soutiennent l'application de cet article sont inconséquents avec eux-mêmes (1). Ils admettent, d'un côté, que les ouvriers renoncent à l'exercice du droit de grève pendant la durée du contrat. Et, d'un autre côté, ils disent que le droit de grève est d'ordre public en ce sens que personne ne peut s'engager à n'en point user d'une manière absolue et définitive. Or, c'est contradictoire d'admettre les deux idées à la

1. V. Hamelet, *op. cit.*, p. 158 et 171.

fois, car, comme nous l'avons montré, cette renonciation tacite implique une renonciation absolue et définitive à l'exercice du droit de grève.

Avant de terminer avec cette question, notons encore deux inconséquences, auxquelles peut donner lieu l'application de l'article 1184 du Code civil en matière de contrat de travail.

1° D'abord, cet article donne droit au demandeur à des dommages-intérêts : si le juge s'avisait, en accordant la résolution, de condamner les grévistes à des dommages-intérêts, sous le prétexte d'usage abusif du droit de grève, par exemple, selon l'expression consacrée par les arrêts, on aboutirait par un moyen détourné, indirect à obtenir le même résultat qu'on obtient directement avec la thèse jurisprudentielle. On annulerait par ce moyen indirect le résultat de tant d'efforts combinés des ouvriers pour obtenir certaines revendications ou pour faire respecter le contrat de travail. On leur donne avec une main ce qu'on leur enlève avec l'autre. Certaines revendications prolétariennes obtiennent satisfaction par la grève, la condamnation à des dommages-intérêts enlève toute leur utilité. Les ouvriers font grève pour faire respecter le contrat de travail que le patron n'a pas exécuté, et ce sont toujours eux qui pourront se voir condamner à des dommages-intérêts pour le seul grief, qu'ils ont voulu forcer le patron à respecter ses engagements. C'est contraire à l'équité et au bon sens.

2° Ensuite, au point de vue des effets du jugement de résolution, il est à noter que l'effet résolutoire de la sentence remonte au jour même où la grève a

commencé et à l'aide de la fiction le contrat sera considéré comme résolu par la grève elle-même. Le résultat est parfaitement explicable par l'effet de la fiction de rétroactivité. Seulement, voici à quelle inconséquence nous conduit, à cause de cette fiction, l'application de l'article 1184 du Code civil. Qu'il s'agisse d'un louage de services à durée déterminée ou d'un louage à durée indéterminée, la grève par interprétation de la volonté des parties n'a pas éteint le contrat ; après coup cependant, sans tenir aucunement compte de cette intention antérieure et seulement par le mécanisme artificiel de la fiction on lui attribue cet effet et encore à une époque où cette même grève produisait l'effet contraire. La grève serait alors une médaille à deux revers, et la volonté du patron suffirait pour lui faire montrer l'une ou l'autre des deux faces. On ne peut méconnaître à un tel point la volonté des grévistes et laisser le contrat à la merci d'un patron quelquefois mal intentionné.

SECTION III

L'obligation du délai-congé

Dans la première partie de cette étude nous avons déjà examiné deux des arguments invoqués pour écarter l'obligation du délai congé : un premier basé sur le fait que la grève est pour les ouvriers un cas de force majeure qui rend licite l'inexécution des clauses du contrat de travail, un second fondé sur le caractère absolu et d'ordre public que la loi de 1864 aurait attribué au droit

de grève et qui s'opposerait à une limitation conventionnelle de ce droit. Nous avons vu ce qu'il faut penser de ces deux arguments, surtout du second auquel les travaux préparatoires de la loi de 1864 ne sont pas restés étrangers. Nous n'y reviendrons que pour compléter ce que nous avons dit là-dessus.

Il nous reste, dans cette deuxième partie, à examiner le troisième argument invoqué dans les milieux ouvriers, devant les tribunaux et par les auteurs (1). C'est d'ailleurs aussi la thèse sur laquelle a roulé toute la discussion suivie au Conseil supérieur du travail dans la session de juin 1905 pour savoir si la grève est ou non une rupture du contrat de travail, car la décision prise dans un sens ou dans l'autre amenait, croyait-on, par cela même la solution de la question du délai-congé.

Le délai-congé, dit-on, est prévu pour le cas d'une rupture de contrat ; la grève ne rompt pas le contrat de travail, elle en suspend seulement l'exécution, donc le délai-congé prévu pour le cas d'une rupture ne s'impose pas aux parties dans l'hypothèse d'une grève.

Cet argument *a contrario* n'est pas aussi concluant qu'on le pense, car il conduit à des résultats qui sont en contradiction formelle avec l'esprit du législateur de 1864 tel qu'il apparaît dans le rapport de 1864. Ensuite, les considérations pratiques qui nécessitent ou qui écartent le délai-congé n'autorisent pas cette relation nécessaire entre la suspension du con-

1. V. Pic. *Traité de législ. ind.*, n° 323.

trat de travail et la non-obligativité du délai de prévenance.

1) A côté de l'argument *a contrario* on dit aussi qu'une simple suspension du contrat avec intention de le reprendre n'est pas soumise à l'observation des délais de prévenance « parce que les délais de prévenance sont fondés sur l'usage et qu'on n'a jamais signalé aucun usage relativement à ces délais dans le cas de suspension » (1). Cela n'est pas un argument de nature à écarter l'obligativité du délai, car ce n'est qu'une constatation de fait. Il se peut très bien qu'aucun usage n'existe pas encore pour le cas de suspension, c'est-à-dire pour le cas de grève, mais cela ne signifie pas qu'il n'y en aura pas. Ensuite, même s'il n'y a pas de délai en vertu de l'usage, il peut y en avoir en vertu de la convention des parties.

Revenons à l'argument *a contrario* : c'est le seul qu'on invoque. Est-il bien vrai que le délai ne peut pas exister, parce que la grève ne fait que suspendre l'exécution du contrat et que si un tel délai a été stipulé, il n'est pas obligatoire ? Cette opinion n'est-elle pas contraire ou, au moins, ne méconnaît-elle pas l'esprit du législateur de 1864 ?

Si nous nous reportons aux travaux préparatoires de cette loi, il est certain, comme nous l'avons déjà montré, que cette loi n'a pas admis un délai légal, car, comme le disait M. Ollivier dans son rapport de 1864, « il a paru contraire aux principes de retarder par un délai légal l'exercice du droit des ouvriers... »

1. V. note signée Z sous Cass., req., 18 mars 1902. S. 1903. 1.465.

La question du délai de préavis a été réservée par le législateur d'alors au domaine de la liberté contractuelle. Si les parties ont contracté des engagements à cet égard, il en naîtra un délai contractuel. A défaut d'engagement exprès ou d'usage, le délai n'existera pas et la grève pourra être soudaine. D'autre part, l'argumentation précédemment faite corroborée par le rapporteur de la loi de 1864, nous a prouvé la persistance du contrat de travail pendant la grève. Donc, un délai de préavis peut exister dans le cas d'une grève, qui ne fait que suspendre les effets du contrat de travail. Mais quel est ce délai qui devra être observé avant la cessation effective du travail ? La jurisprudence, dans la théorie de la rupture, le voit dans l'extension du délai, conventionnel ou usager, existant pour le cas de résiliation individuelle (art. 1780 du C. civ.), à la grève, à la rupture collective du contrat de travail ; nous avons vu ce qu'il faut penser de cette manière de voir. Pour nous, nous croyons qu'il s'agit là, que le législateur de 1864 fait allusion à un délai prévu spécialement pour le cas de grève, distinct en principe du délai prévu pour la résiliation individuelle du contrat. En effet, la loi de 1864 avait en vue l'action concertée et collective des ouvriers ; c'est de cette situation qu'elle s'occupait en accordant aux parties le droit de grève. La loi laissait absolument de côté la résiliation individuelle. Si elle avait voulu étendre par analogie les délais stipulés pour le cas de résiliation individuelle au cas de grève, elle l'aurait dit d'une façon expresse. La discussion qui a eu lieu à cet égard prouve que cela n'était pas l'intention de la

loi de 1864 et qu'au contraire il s'agissait là d'un délai spécial prévu ou à prévoir pour une interruption de travail qui n'avait pas pour effet de résilier le contrat. Ensuite, cette adoption d'un délai pour le cas de grève par simple renvoi au délai stipulé pour la résiliation individuelle ne peut et ne pouvait avoir lieu, parce que tout simplement les deux situations sont différentes. Dans un cas action individuelle, dans un autre action collective : différentes au point de vue du principe, différentes au point de vue des effets. L'assimilation des deux situations n'étant pas possible, l'extension dont nous parlions ne l'est pas non plus.

2° Cette opinion, qui est celle du législateur de 1864, est conforme aux conditions économiques, aux nécessités pratiques de la vie. Ces considérations d'ordre économique montrent — d'accord avec les considérations juridiques précédemment indiquées — que la question de l'influence de la grève sur le contrat de travail n'a pas une influence déterminante (1) sur l'obligation pour les grévistes d'observer les délais de préavis ; qu'il est faux de croire qu'une suspension du contrat de travail par la grève ne peut être que brusque et que, si un délai a été stipulé, les grévistes ne sont pas obligés de l'observer.

Il est certain que l'état normal est pour les parties de pouvoir se mettre en grève sans observer aucun délai de préavis, car à ce point de vue la loi n'a

1. V. Briquet, *loc. cit.*, et les discussions au Conseil sup. du travail en juin 1905, précitées.

imposé aucune limite à leur droit. Les grévistes y trouvent de l'intérêt, car il se peut que les nécessités de la lutte fassent de la soudaineté de la grève une condition indispensable à son succès ; le degré d'efficacité de la grève dépend de la crainte qu'elle peut inspirer au patron. A ce point de vue la crainte d'être lésé dans ses intérêts peut conduire le patron à réfléchir mûrement et à se laisser aller à des concessions, qu'il n'aurait peut-être pas consenties si, la grève étant précédée d'un délai, il avait pu prendre ses mesures pendant ce délai. Nous n'insistons pas davantage sur cet intérêt d'une grève soudaine pour le prolétariat, nous renvoyons à ce que nous avons dit à ce sujet dans la première partie de notre étude.

Ici nous devons insister sur un autre aspect de cette question. La grève, telle que le législateur aussi l'a conçue, est une arme de lutte, qui met aux prises des intérêts et des passions contraires. Les adversaires cherchent à se nuire réciproquement le plus possible. Mais, il faut penser que, si une grève ouvrière sans délai de préavis présente pour les grévistes des avantages qui constituent autant de désavantages pour les patrons, la réciproque est aussi vraie et un lock-out patronal prononcé sans observation d'aucun délai de préavis, favorable à l'action patronale, est absolument contraire aux intérêts des ouvriers. Ceux-ci se trouvent exposés de cette façon à la merci de la volonté de l'employeur, qui peut les surprendre à tout moment. Si les ouvriers croient qu'une grève soudaine peut inspirer plus de crainte au patron et leur être avantageuse, ils ne doivent pas

oublier le revers de la médaille : ils doivent se rappeler qu'en cas de lock-out ce sont eux qui se trouvent dans la situation de tout à l'heure des patrons. Les mêmes principes sont applicables au cas de grève comme au cas de lock-out. Détruire cette réciprocité, comme on l'a prétendu (1) quelquefois dans les cercles ouvriers, c'est raisonner contre la raison, contre l'évidence, c'est raisonner de parti pris, par esprit de haine et de vengeance. Les deux parties ont donc intérêt sinon à éviter, du moins à atténuer les conséquences désastreuses qu'une grève ou un lock-out peuvent avoir pour elles. Cela se voit déjà dans les négociations et les pourparlers engagés par les parties avant la déclaration de la grève afin d'éviter celle-ci, si possible. C'est là le *desideratum* de la plupart des économistes, c'est là aussi la tendance du législateur moderne, comme nous la voyons dans la loi du 27 décembre 1892 sur la conciliation et l'arbitrage, qui met à la disposition des parties un moyen de conciliation. C'est là aussi le désir des parties, quand elles stipulent dans le contrat de travail un délai de préavis avant la cessation effective du travail à l'usine : à ce point de vue le législateur de 1864 leur a laissé pleine liberté. Les parties peuvent adopter un délai pour le cas de grève, comme elles peuvent ne pas en adopter : elles sont juges de leurs intérêts, c'est à elles de prendre une décision. C'est cette formule qui est d'une stricte justice et elle seule répond aux nécessités sociales,

1. V. Cons. sup. trav., précité, allocution de M. Guérard, p. 101.

croyons-nous, et non pas celle de M. Leroy-Beaulieu qui dit qu' « il ne peut pas y avoir en droit de grève immédiate, il ne peut y avoir que des grèves à termes » (1).

Il faut conclure de là que si un délai de préavis existe expressément ou tacitement pour le cas de grève, les contractants seront obligés de le respecter sous peine de dommages-intérêts. La grève pourra être soudaine, si de tels délais n'ont pas été stipulés.

Après avoir ainsi montré qu'une grève, qui ne fait que suspendre le contrat de travail, peut être précédée d'un délai de préavis, nous devons indiquer, que, conformément à la volonté des parties, le délai de prévenance joue ici sur un rôle qui n'est pas exactement le même que si la grève avait rompu le contrat. Dans l'hypothèse de l'article 1780 du Code civil le délai de congé se présente comme une garantie contre les renvois brusques et capricieux d'une partie par l'autre. Dans le cas de résiliation individuelle unilatérale il faut permettre à la partie qui subit la résiliation de se retourner, c'est-à-dire : s'il s'agit de patron lui donner le temps de chercher un nouvel ouvrier à la place de celui qui s'en va, s'il s'agit d'ouvriers leur donner le temps de trouver à s'embaucher ailleurs. Cet avantage du préavis ne se retrouve pas exactement au cas de grève. Ici, les contrats ne cessent pas d'exister, les grévistes — pour parler d'un côté de la situation — n'obtiennent, ni ne désirent obtenir leur liberté juridique ; de cette façon le délai ne peut pas avoir été stipulé en prévoyance

1. *Econ. franç.*, précité, p. 205 et s.

de la cessation du contrat lui-même. Les parties ont dû songer, en stipulant un délai de préavis, à l'interruption de fait du travail provenant du fait volontaire de l'une ou de l'autre d'entre elles. Elles ont entendu attacher le délai à l'interruption effective du travail seul (1) et non pas à la rupture juridique du contrat lui-même. Ainsi, le patron n'a pas voulu être brusquement abandonné par tous ses ouvriers à la fois, car cet abandon collectif lui rend plus difficiles les mesures à prendre afin d'éviter le préjudice qui peut lui être causé. Il peut prendre, pendant ce délai et pour un temps déterminé, le temps que durera la grève, provisoirement les mêmes mesures que si le contrat avait été rompu : ainsi, il pourra embaucher provisoirement de nouveaux ouvriers jusqu'à la rentrée des siens. Il aura aussi le temps de réfléchir sur les demandes des ouvriers. Pour ceux-ci un tel délai peut aussi présenter des avantages, notamment celui de réfléchir, de ne pas s'engager dans une grève projetée peut-être à la légère ; car, pour ceux-ci, il ne peut pas s'agir de s'embaucher ailleurs même provisoirement : d'abord il leur serait impossible de le faire, ensuite réussiraient-ils à le faire, qu'ils seraient considérés comme démissionnaires de l'ancienne usine et il est peu probable, qu'ils aient cette intention.

En résumé donc, il est inexact de dire que la grève étant une suspension de contrat, le délai de préavis ne peut pas exister et que s'il a été stipulé

1. Hamelet, *Op. cit.* ; et note sous trib. comm. Seine du 6 août 1902. Dall. 1904.2.219.

les parties ne sont pas astreintes à son observation. Le contraire résulte des travaux préparatoires de la loi de 1864, et les nécessités pratiques variables renforcent les vues du législateur de 1864, qui a entendu laisser absolue liberté aux parties à cet égard. La plupart du temps un délai de préavis est utile dans une grève, les parties n'auront qu'à l'introduire. Ce ne sera pas du tout la suppression de la grève, une gêne à l'action du prolétariat ; mais on usera de la grève avec plus de loyauté et on en atténuera les conséquences ruineuses pour l'une ou l'autre des parties.

Les mêmes motifs qui ont conduit le législateur de 1864 devraient conduire le législateur futur. L'utilité d'un délai légal a été remise en question dans la session de juin 1905 du Conseil supérieur du travail, lorsqu'il s'agissait de préparer un projet de remaniement de l'article 1870 du Code civil. Deux opinions y étaient nettement soutenues, toutes les deux mettant dans une relation nécessaire l'obligativité du délai et la rupture du contrat. Une première opinion, expression des cercles patronaux, selon laquelle toutes les fois que la grève amène une rupture de contrat, un délai de préavis doit exister et être observé. Il était tout naturel que cette opinion vît dans la plupart des cas d'après les uns, dans l'unanimité des cas selon les autres, dans la grève une cause de rupture des contrats, afin de rendre plus générale l'obligation au délai de préavis. Une seconde opinion, expression surtout des cercles ouvriers, selon laquelle la grève ne constituait pas une rupture de contrat : de cette façon on voulait

dispenser les grévistes de l'observation du délai de préavis. L'une et l'autre sont exagérées. Quant à la première, en nous mettant dans l'hypothèse d'une résiliation, nous avons vu que la jurisprudence tout en étant d'accord sur l'observation d'un délai par application de l'article 1780 du Code civil, reconnaît aux parties la possibilité d'écarter ce délai par des clauses de non-préavis introduites dans le contrat de travail ou par des usages contraires. Les faits sont évidents, la jurisprudence les reconnaît et pourtant on prétendait introduire un délai légal sans en tenir compte ; on oubliait qu'une loi ne doit être que l'expression des faits sociaux.

Quant à la seconde prétention émise elle était encore exagérée. Elle établissait une relation nécessaire, essentielle entre la suspension du contrat de travail par la grève et la non-obligativité du délai de préavis. Le résumé de cette prétention se trouvait dans la proposition de M. Briat portant : « La grève étant une suspension de travail, le délai de prévenance n'est pas obligatoire. » (1) A cette proposition on opposait deux autres plus modérées. L'une émanant de MM. Jay et A. Fontaine : « Le Conseil supérieur du travail est d'avis que la grève ne saurait être considérée ni toujours comme une rupture du contrat de travail par l'ouvrier, ni toujours comme une suspension de travail, que c'est une question d'espèce délicate, qu'il faut tenir compte et des circonstances et de la volonté des parties. » Cette proposition ne résolvait pas directement la question de

1. V. Cons. sup. trav. Séance du 30 juin 1903, précitée. p. 86.

l'obligativité du délai de préavis, mais en statuant sur les effets de la grève sur le contrat de travail elle le faisait implicitement, car la relation nécessaire entre le délai de préavis et la rupture ou la persistance du contrat par la grève avait été admise par les auteurs de cette proposition au cours de la discussion suivie à propos.

L'autre proposition émanant de M. Manoury, portait : « La grève résultant de la non-exécution des conditions convenues entre employeurs et employés ou de la non-application des lois ouvrières et en matière de travaux publics donnés à l'adjudication des dispositions des décrets du 10 août 1899 est une suspension de travail qui n'oblige pas au délai-congé. » Ici la même chose est affirmée que dans les propositions précédentes. Sauf l'étendue plus ou moins grande de leurs termes, les trois propositions étaient fondées sur une idée exagérée. Nous avons, en effet, montré les considérations pratiques, tenant à l'intérêt des parties en cause, qui rendent la question du délai-congé indépendante de la question de la rupture ou de la suspension du contrat par la grève. La grève suspend le contrat, c'est vrai, mais les parties peuvent stipuler un délai, comme elles peuvent l'écarter : il n'y a que leur propre intérêt à leur dicter une décision dans un sens ou dans l'autre. Nous avons déjà indiqué ces considérations, nous n'y revenons plus : elles existaient en 1864, elles se reproduisent actuellement avec plus de force peut-être. Elles s'opposent à l'introduction d'un délai légal uniforme, et militent en faveur de la consécration légale du

principe de laisser sous le domaine de la liberté contractuelle la question du délai-congé.

Dans la même séance du conseil supérieur du travail on a proposé encore de faire une distinction selon le but de la grève. « Lorsqu'il ne s'agit pas de défendre l'état de choses établi, mais d'améliorer le contrat de travail, on conçoit que les ouvriers puissent organiser la grève, s'y préparer, qu'ils aient le temps de se concerter et qu'ils puissent savoir d'avance qu'à telle époque ils feront grève. Dans des circonstances semblables, je ne verrai pas d'inconvénients, disait M. Guérard (1), à ce que les ouvriers préviennent le patron, que si dans un certain délai ils n'ont pas obtenu satisfaction ils seraient amenés à faire grève. Mais lorsqu'il s'agit de la défense des droits acquis, supprimés brutalement par le patron, la grève a presque toujours un caractère soudain et dans ce cas il est impossible d'admettre que le délai-congé soit exigible par le patron. Mais, lorsqu'il s'agit d'acquérir des droits nouveaux, on peut admettre que ceux qui ont subi un état de choses pendant plusieurs années doivent pouvoir le supporter quelques jours encore. » Cette distinction est parfaitement raisonnable. Nous sommes d'accord pour y voir le fondement de l'adoption ou du rejet d'un délai-congé en cas de grève. Elle présente de l'utilité pour les parties, il ne faut cependant pas l'introduire dans la loi comme point de départ pour l'admission d'un délai légal, il faut la laisser à la libre décision des parties.

1. Conseil sup. du trav., précité, p. 100.

II. — *Le développement historique de la législation du travail et le droit de grève*

Nous avons montré qu'au point de vue purement juridique l'interruption collective du travail après un concert préalable ne fait que suspendre l'exécution des contrats de travail liant les ouvriers aux employeurs, mais qu'elle ne touche en rien à l'existence juridique de ces mêmes contrats. En d'autres termes, pour exprimer à l'aide d'une formule plus plastique la nature juridique du droit de grève, telle qu'elle ressort des développements antérieurs, nous pouvons dire, sous les réserves déjà indiquées, que la grève est « l'exercice d'une des clauses du contrat de travail et non pas la rupture de ce contrat suivie de la conclusion d'un nouveau contrat » (1), conception qui est seule conforme aux nécessités de la vie économique contemporaine.

Il nous reste à montrer dans ce chapitre, que cette conception de la grève est bien celle du législateur contemporain, qu'elle est conforme à l'esprit général de la législation ouvrière. Il faudrait ne tenir aucun compte du processus historique de la législation ouvrière pour la méconnaître, comme le fait la théorie de la jurisprudence en se fondant sur une interprétation erronée de la nature du droit de grève et qui par cela même est incompatible avec les progrès, que le prolétariat peut raisonnablement espérer de l'évolution normale du droit.

Il nous faudra, pour y arriver, dégager les idées

1. V. Briquet, précité.

essentielles et fondamentales sur lesquelles repose notre manière d'apprécier la grève et montrer que ces idées se retrouvent comme les principes directeurs de la législation ouvrière contemporaine et sont en harmonie avec la tendance future de cette même législation.

Quelles sont donc les assises pour ainsi dire de notre théorie sur la grève ? quels sont les principes fondamentaux qu'elle contient implicitement, qui en font la force et permettent aux ouvriers avec plus de facilité la lutte pour les revendications présentes ou futures ?

Deux idées se dégagent nettement de l'exposé que nous avons fait de la théorie : 1° En premier lieu, c'est *l'action collective des masses ouvrières* organisées, groupées autour des chefs librement choisis par elles, action collective qui donne naissance à des droits collectifs de ces mêmes masses. Le droit de grève est un de ces droits dans lesquels, comme nous l'avons déjà indiqué, la part de droit social est prépondérante sans pourtant annihiler tout à fait le droit individuel, car si les individus, sujets des droits, agissant de concert et en vue d'un intérêt commun, se confondent dans le groupe, perdent leur individualité propre dans la mesure où cela est nécessaire pour la poursuite de l'intérêt commun, si, à ce point de vue, les actions individuelles sont associées, mais non pas juxtaposées, il reste pourtant vrai que le point de départ de cette action commune réside dans l'action individuelle de chacun, dont elle n'est qu'une résultante. La liberté individuelle de chacun persiste, elle n'est pas anéantie, elle est simplement limitée, si nous pouvons nous exprimer ainsi, dans la mesure

de l'intérêt commun, en vue duquel elle renonce à son indépendance pour agir, de concert avec d'autres, en vue d'un but qui tout en étant collectif, est par cela même le but individuel de chacun. Dans la mesure de ces deux intérêts, manifestement inégaux, il faut faire la part au droit individuel et au droit social compris dans chaque droit collectif, car le droit ou bien un droit ne doit être que l'expression juridique des rapports de fait existant dans une civilisation donnée.

Il en est ainsi du droit de grève. Ici, ce n'est pas un ouvrier qui par pur caprice quitte son patron, abandonne le travail, ce qui pourrait faire croire à une rupture de contrat de sa part ; c'est la masse des travailleurs qui interrompt le travail. L'individu disparaît dans la collectivité. « C'est cette collectivité des ouvriers de l'usine qui occupe le premier plan, c'est elle qui va négocier avec le patron, c'est elle qui décidera la reprise du travail et fixera les nouvelles conditions du contrat » (1). C'est la mesure de l'intérêt que poursuit cette collectivité, qui nous donne la mesure ou la limite du droit collectif qui en est l'expression juridique. Pour prouver cette assertion, répétons, à titre d'exemple, ce que nous avons déjà dit : l'intérêt du groupe, l'intention collective des travailleurs en grève conduit à dire, que la nature juridique de celle-ci est de ne pas rompre le contrat de travail. Ce même intérêt commun, de quelque force qu'il puisse être, n'admet pourtant pas l'annihilation de la liberté individuelle de chacun au point

1. J. Uhry, précité, et Briquet, précité.

d'en faire l'esclave de la collectivité et en vertu de cette idée l'article 414 du Code pénal punit les manœuvres dolosives, violences ou voies de fait que les ouvriers grévistes pourraient exercer contre les non-grévistes pour les faire participer malgré eux à l'action commune.

C'est vrai que le droit de grève n'a été que reconnu par la loi de 1864 sans être organisé par elle. On pourrait donc se méprendre sur sa nature. Mais si ce droit attend toujours son organisation par une loi, il existe déjà une sorte de droit coutumier de la grève, qui, sans s'insurger contre des textes impératifs, s'applique à donner aux faits de grève une expression juridique conforme à la vérité. Et, comme nous l'avons déjà montré, c'est à ce droit coutumier, en perpétuel devenir et s'adaptant spontanément à la vie des faits pour refléter chaque étape de leur développement avant d'arriver à une certaine fixité qui puisse être consacrée par une loi, c'est, disons-nous, à ce droit coutumier que nous devons recourir pour caractériser la nature du droit de grève. Et, ce faisant, nous voyons que le droit de grève est un droit collectif.

2° En second lieu, l'analyse que nous avons faite de l'élément psychologique de la grève est empreinte de *l'esprit de solidarité* qui est à la base et constitue le fondement de toute action collective. La loi de solidarité y trouve une manifestation éclatante. Deux mots seulement suffiront pour prouver ce que nous avançons à ce sujet.

On a dit que la solidarité organique est « la relation nécessaire entre deux ou plusieurs actes de l'éco-

nomie ». Seulement, cette loi de solidarité, qui lie les différentes parties des êtres vivants, se manifeste encore par les rapports de dépendance réciproque qu'elle établit entre les êtres eux-mêmes et aussi entre l'ensemble de ces êtres et le milieu où ils sont placés. C'est une loi générale dans le temps et dans l'espace et les diverses lois de l'espèce, lois d'hérédité, d'adaptation, de sélection, d'intégration et de désintégration ne sont que les divers aspects de cette loi générale de dépendance réciproque. Pour nous rapprocher tout de suite de la sphère de notre sujet, nous pouvons dire qu'il y a entre chacun des hommes et tous les autres un lien nécessaire de solidarité, des rapports de dépendance réciproque nécessaire, dépendance qui n'est point limitée à la vie physique, matérielle des hommes, mais qui s'étend à toutes les manifestations de leur intelligence et à tous les actes de leur volonté (1).

Cette solidarité entre les hommes agit comme une énergie latente du corps social, elle se reproduit sous mille formes, dans tout groupe, d'abord inconsciente, imposée par la nature des choses « comme une loi de nécessité pour la défense contre les forces de la nature, auxquelles l'homme isolé ne peut résister. Puis elle se renforce, pénétrant plus à fond dans la vie des individus par le moyen des lois qui imposent la défense, les impôts, les travaux publics, l'assistance publique et l'hygiène publique. Dans une dernière phase ce sentiment de solidarité par l'adaptation progressive des sentiments aux exigences socia-

1. V. L. Bourgeois, *Solidarité*, Paris, 1904.

les opère spontanément et prévient les lois auxquelles on recourt seulement pour réveiller les sentiments de conscience sociale chez ceux qui les laisseraient volontairement dormir » (1). Cette solidarité agissant spontanément devient en même temps consciente, voulue, peu importe que les institutions juridiques qui en naissent soient ou non consacrées par une loi.

C'est sous l'impulsion de cette solidarité que la classe ouvrière a parcouru une très grande partie de son mouvement d'ascension vers un état juridique plus complet. La législation du Code civil de 1804 l'avait pour ainsi dire négligée. Pour une cause ou pour une autre elle ne s'en était pas occupée. Ce droit bourgeois, qui avait consacré les conquêtes de la Révolution de 1789, devait être démocratisé dans le sens d'étendre sa protection aussi aux classes économiquement plus faibles. L'égalité de droit, dont la classe ouvrière jouissait au même titre que tous les autres membres composant le groupe, devenait illusoire à cause de l'inégalité de fait, qui mettait en état d'infériorité les classes économiquement plus faibles, infériorité donnant naissance à une contrainte capable de rompre l'équilibre, qui doit exister entre deux parties contractantes également libres, afin que l'égalité de droit ne devienne illusoire. Pour remédier à cette situation et avant d'attendre l'aide de la législation l'esprit de solidarité se réveilla de son état latent, vint en aide aux ouvriers et prépara leur émancipation de cette tutelle des faits qui

1. Vivante. « Pénétration du socialisme dans le droit privé. » *Quest. pratiques de législ. ouvr. et d'écon. sociale*, année 1903, p. 33 et s. et 65 et s.

anéantissait pour eux l'égalité de droit. Cet esprit de solidarité leur indiqua comme moyen nécessaire le concours des individus à l'action commune. Il fit sentir la nécessité de s'unir, de poursuivre en commun un but qui, tout en étant à chacun, devenait par cela même le but du groupe. Ce fut l'association voulue, qui était le moyen indiqué pour y arriver. La classe ouvrière y recourut, quelquefois avec trop d'enthousiasme même, et y puisa plus de force pour la poursuite du but commun, en même temps qu'un accroissement d'énergie pour chaque action individuelle : la nécessité avait fait naître la conscience « que si ces forces individuelles sont livrées à elles-mêmes, leur énergie même parvenue à son plus haut point d'intensité, n'est pas seulement impuissante à produire des combinaisons sociales de quelque importance et de quelque durée : elle ne suffit pas à maintenir l'individu lui-même dans un état durable de prospérité, de sécurité, voire d'existence (1). » A ce point de vue-là on a pu très bien dire, que des activités individuelles isolées croissent lentement, opposées elles s'entredétruisent ; juxtaposées elles s'additionnent ; et que seules des activités associées croissent rapidement, durent et multiplient. « Seule l'association crée », a-t-on répété avec une concision éloquente.

Ce fut cette association que les ouvriers pratiquèrent et pratiquent, ce fut dans les institutions juridiques issues d'elle que les classes plus faibles économiquement trouvèrent et trouveront la défense contre

1. L. Bourgeois. *Solidarité*.

les abus de la liberté et les illusoires promesses d'une égalité toute formelle.

Or, parmi les institutions juridiques, dans lesquelles le principe de solidarité s'extériorise, nous pouvons mentionner l'association professionnelle, dans notre hypothèse la grève, la coopération, la mutualité : autant de moyens dont la classe ouvrière peut se servir.

Ces deux traits essentiels que nous venons d'exposer constituent le caractère, dont est empreinte toute la législation ouvrière dans la seconde moitié du XIX^e siècle. Il est reconnu par des travaux récents, que cette législation a évolué dans le sens « *d'une reconnaissance de plus en plus nette et catégorique des droits de la collectivité ouvrière* » et qu'elle se caractérise essentiellement par « *un esprit de réaction, dans le sens solidariste, contre l'individualisme outrancier des lois de l'époque révolutionnaire singulièrement aggravé dans un sens hostile à la classe ouvrière par la législation du Consulat et de l'Empire* » (2). Pour nous en rendre compte nous n'avons qu'à envisager le chemin parcouru par la législation ouvrière dans le dernier siècle et surtout dans sa seconde moitié. Ce n'est pas nécessaire — et d'ailleurs ce serait déplacé — de nous étendre longuement sur cet aperçu. Nous nous arrêterons seulement sur les dispositions législatives, en indiquant brièvement leur histoire, qui ont trait à notre sujet et

1. V. Pic. *Rev. trim. dr. civ.*, janv. 1905 précités.

2. Mavidal et Laurent. *Archives Parlementaires*, 1^{re} série, tome XXVII. Séance du 14 juin 1791, p. 210.

prouvent de façon évidente ce que nous venons de dire ci-dessus.

Les lois de la Révolution, aggravées par celles du Consulat et du premier Empire, supprimèrent les corporations et rendirent la liberté à l'industrie ; mais en même temps elles défendirent toute association ayant pour objet la protection d'intérêts communs. Le rapport de Le Chapelier (1) à la Constituante en 1791 contient un exposé très net de ce qui fut, en matière sociale, l'erreur révolutionnaire. Il suffit pour s'en convaincre de citer quelques phrases caractéristiques : « Il ne doit pas être permis aux citoyens de certaines professions de s'assembler pour leurs prétendus intérêts communs. Il n'y a plus de corporation dans l'Etat, il n'y a plus que l'intérêt particulier de chaque individu et l'intérêt général. » « Il faut remonter au principe, que c'est aux conventions libres, d'individu à individu, à fixer la journée pour chaque ouvrier ; c'est ensuite à l'ouvrier à maintenir la convention qu'il a faite avec celui qui l'occupe. »

Malgré le triomphe de cette erreur dans les assemblées législatives, un mouvement solidariste, s'il est permis d'appeler ainsi le premier germe de la législation ouvrière, n'était pas loin de naître. L'idée d'association libre commençait à s'affirmer en pratique soit sous la forme d'associations permanentes, soit sous celle des coalitions. Mais sous une forme ou sous une autre l'association ouvrière était prohibée par la loi, des peines sévères étaient édictées contre ceux qui s'en rendaient coupables. Malgré cette défense légale, en fait, des associations coopératives se fondèrent, des coalitions eurent aussi lieu.

Sous le premier Empire ces coalitions furent rares par suite de la stagnation de l'industrie. Mais après sa chute elles devinrent assez nombreuses, sous le règne de Louis-Philippe notamment. A cette époque l'industrie avait pris un rapide développement. Des grèves nombreuses eurent lieu. Deux causes s'opposaient à leur développement. Ce furent d'abord les questions politiques qui constituaient l'écueil de ces coalitions et surtout des associations coopératives ; ce fut ensuite le régime de tolérance gouvernementale et par conséquent d'arbitraire, auquel elles étaient soumises. L'idée faisait cependant des progrès ; la répression, au lieu de prévenir le mal, ne faisait qu'exciter la colère des ouvriers. Les autorités publiques le comprenaient si bien, qu'elles s'abstenaient d'intenter des poursuites contre les coalitions, quand aucune violence n'avait été commise. Cependant, malgré ce régime de tolérance administrative, ni le premier Empire ni la Restauration ne paraissent s'être préoccupés de la protection légale de l'ouvrier sous aucun point de vue. De plus, la législation impériale redouble de rigueur contre les ouvriers. C'est une législation de classe qui remplace la législation générale et égalitaire de la Révolution, « car tandis que le gouvernement impérial tolère ou même favorise la constitution de syndicats patronaux, les lois qu'il inspire établissent une distinction injustifiable dans la répression contre l'ouvrier et le patron (1) » (Code pénal de 1810, art. 414-416). Cette législation fut laissée intacte par la Restauration et

1. Pic. *Traité de lég. industr.*, n° 341 et s.

le Gouvernement de juillet par méfiance à l'égard des classes ouvrières. Tous les efforts tentés en vue de la reconnaissance légale des groupements corporatifs ouvriers ou patronaux restèrent vains. Sur le terrain de la politique sociale le Gouvernement de juillet se montra même plus rétrograde que les régimes précédents, parce qu'il aggrava encore par la loi du 10 avril 1834 les pénalités édictées par l'article 291 du Code pénal contre les associations de plus de vingt personnes.

Un courant plus favorable à l'idée de la reconnaissance légale des groupements corporatifs se manifeste en 1848 à la suite de la révolution du 28 février : un régime de liberté est établi, mais il dure peu. Un ensemble de mesures législatives ou réglementaires destinées à améliorer la condition de la classe ouvrière sont inspirées par la pensée de réformation sociale, qui présida aux premiers actes du gouvernement provisoire de la République de 1848. Cette révolution du 28 février avait fait des classes salariées les soutiens du gouvernement, on pouvait croire que les rôles allaient être changés et que la législation partielle, qui existait au profit des employeurs, allait être remplacée par un régime favorable aux ouvriers. Et en effet, le gouvernement provisoire décréta le droit au travail et dans son programme il avait inscrit aussi la promesse d'égalité dans les rapports entre le patron et l'ouvrier.

Cette promesse vint même devant la Constituante le 10 juillet 1848, date à laquelle Morin présenta un projet de modification des articles 414-416 du Code pénal qui tendait à supprimer l'inégalité dont les

gouvernements antérieurs avaient fait un principe dans les questions des coalitions. La proposition n'aboutit pas ; la Constituante se sépara sans avoir tranché la question. « Son œuvre, dit M. Levasseur (1), demeurerait incomplète faute de temps et imparfaite faute de principes arrêtés. » Un grand pas était cependant fait, car les différents rapports qui eurent lieu à la suite de la proposition Morin nous montrent, qu'à côté du principe de l'égalité parfaite de droit qu'on voulait rétablir, on reconnaissait pour la première fois dans une assemblée législative, qu'entre les patrons et les ouvriers il y avait une inégalité de fait et que ce n'était que la liberté de se coaliser et de s'associer qui pouvait transformer en une réalité l'égalité de droit. Dans la discussion qui eut lieu le 14 août Wolowski démontra l'inégalité de fait entre patrons et ouvriers et demanda la liberté. Béranger, dans son rapport du 16 décembre, constatait que « même dans les conditions les plus modestes le maître concentre toujours en lui seul la force d'une association véritable envers les ouvriers qu'il emploie (2)... il faudrait donc pour que les conditions fussent égales, qu'on permit aux ouvriers de s'unir entre eux pour débattre avec lui le taux des salaires ». Et dans la discussion du 3 janvier 1849 le même Béranger soutint, que la liberté était le seul moyen d'obtenir l'égalité.

L'idée d'association était devenue le mot de rallie-

1. Levasseur. *Histoire des classes ouvrières et de l'industrie en France*, t. II, p. 272.

2. Compte rendu des séances de l'Assemblée Nationale, Paris. Imprimerie de l'Assemblée, t. VI, p. 379.

ment du parti démocratique après la révolution de 1848. Le gouvernement se montra favorable à l'association sous toutes ses formes. Des associations ouvrières se fondèrent en grand nombre, affectant pour la plupart la forme de sociétés coopératives de production, mais l'expérience eut peu de succès. Ces associations n'eurent qu'une durée éphémère, la majorité languissait à la fin de 1851.

Ce mouvement de réforme ne dura pas longtemps cependant par suite des fautes ou de l'inexpérience des gouvernants. Un vent de réaction vint bientôt l'entraver, provoqué par les adversaires du régime républicain à cause de ces fautes et des troubles de juin qui en furent la conséquence. Cet esprit de réaction se manifesta immédiatement dans la législation dès avant le coup d'Etat du 2 décembre 1851. Témoin en est la loi du 27 novembre 1849, dont les débats à l'Assemblée législative présentent un intérêt théorique considérable.

Cette loi de 1849 maintint le délit de coalition, tout en établissant pour les patrons et les ouvriers un traitement égal devant la loi. Cette égalité consista : 1^o par la suppression des mots « injustement et abusivement » de l'article 414 du Code pénal les conditions de la coalition punissable furent les mêmes, qu'il s'agit de coalition ouvrière ou de coalition patronale ; 2^o quant à la peine, la loi de 1849 égala la durée de l'emprisonnement et abaissa le taux de l'amende pour la rendre efficace à l'égard des ouvriers.

Cette égalité entre patrons et ouvriers n'était cependant qu'apparente, parce que les coalitions

patronales, dit M. Pic, « ne groupant qu'un petit nombre de personnes passent le plus souvent inaperçues; ensuite, parce qu'il est beaucoup moins grave pour des patrons de s'exposer à des poursuites éventuelles qui ne sauraient les ruiner, que pour des ouvriers qui, s'ils font grève, ont en perspective la prison et le congédiement avec son cortège de misères lamentables pour eux et leur famille » (1). De cette façon, l'ouvrier ne gagnait en fait à peu près rien à la loi nouvelle sinon « la vaine consolation de savoir que les patrons, lorsque la justice parviendrait par hasard à saisir leur coalition, seraient punissables de la même peine. L'égalité avait été faite non en élevant les coalitions ouvrières aux avantages des coalitions patronales, mais en abaissant celles-ci aux inconvénients de celles-là » (2).

Cette loi ne tarda pas à acquérir l'impopularité qui lui était due et que vint encore aggraver la stricte application qu'en fit la jurisprudence.

Cet esprit de réaction, commencé dès avant le coup d'Etat du 2 décembre 1851, s'affirma davantage après ce coup dans les premiers actes législatifs du gouvernement impérial, par méfiance pour les classes ouvrières. Ainsi, les lois prohibitives de la liberté de réunion et d'association furent remises en vigueur. Les associations ouvrières formées à la suite de la révolution de 1848 durent se dissoudre ou se dissimuler sous l'apparence inoffensive de sociétés de secours mutuels, seuls groupements

1. Pic. *Traité* cité, n° 302.

2. Vaillé. *La coalition ouvrière et les grèves*, thèse, Lyon, 1901, v. p. 195 et suiv.

reconnus par la loi. La même rigueur frappait les coalitions : elles étaient nombreuses en fait, la punition en était sévère. Les Chambres ne se montrèrent pas favorables à des pétitions adressées en faveur du droit de coalition (1).

Malgré ces rigueurs, malgré cette politique hostile, la compression gouvernementale n'avait pas tué l'idée nouvelle ; le mouvement réformiste commencé en 1848 n'avait rien perdu de sa puissance. Le gouvernement impérial comprit que la répression ne pouvait pas arrêter le mouvement d'idées de suivre son cours, mais, qu'au contraire, elle ne faisait, en excitant les passions, que rendre ce mouvement plus rapide et plus redoutable pour le régime impérialiste. L'empereur voulut détourner à son profit ce mouvement, avec lequel il était obligé de compter, espérant se concilier une fraction des adversaires du nouveau régime par d'habiles concessions sur le terrain de la politique sociale.

Le gouvernement impérial commença à se départir de ses rigueurs à l'égard des associations ouvrières. Il inaugura une politique tendant à dériver à son profit le mouvement libéral et républicain qui s'accroissait chaque jour davantage, dont la compression administrative ne faisait qu'accélérer la marche. Diverses mesures libérales furent prises après 1855 : le gouvernement s'était donné comme tâche de dégager l'industrie des liens dans lesquels l'avaient enlacée les gouvernements précédents depuis le commencement du XIX^e siècle. Malgré les prohibi-

1. Levasseur, *op. cit.*, t. II, p. 508.

tions légales, le gouvernement impérial usa largement du droit de grâce à l'égard des ouvriers condamnés pour faits de grèves, mais il n'y avait là qu'un palliatif bien insuffisant, il encourageait plutôt à la violation de la loi. Certains tribunaux prononçaient des condamnations illusoires ou même des acquittements, tandis que d'autres continuaient à appliquer rigoureusement la loi (Cass., 27 fév. 1859. D. 1859. I. 188). Il n'y avait qu'une mesure législative dans le sens libéral qui pouvait constituer le remède voulu. C'est ce que l'Empereur comprit surtout à la suite d'un rapport qui lui fut adressé en 1863 par les ministres de la Justice et des Travaux publics sur la façon dont la loi du 27 novembre 1849 était appliquée : « Tantôt les industriels déclinaient l'appui de la loi et au lieu d'invoquer une répression prompte et énergique s'en fiaient aux conseils que le temps seul pouvait donner aux ouvriers et aux bons effets de la patience et de la conciliation. Tantôt les magistrats eux-mêmes, dans la crainte d'augmenter l'irritation et de rendre les rapprochements plus difficiles, retenaient dans leurs mains les armes que la loi leur avait données et s'abstenaient de toute intervention répressive... Puis, dans les cas rares où les tribunaux étaient saisis, on a vu maintes fois, après une longue procédure, après un grand appareil judiciaire, les magistrats prononcer de très légères condamnations, qui semblaient presque protester contre l'existence du délit qu'ils avaient dû réprimer pour obéir à la loi. Et enfin, à peine ces condamnations étaient-elles prononcées, que la clémence de l'Empereur, d'accord

avec la conscience publique, s'étendait aussitôt sur les condamnés. Que résulte-t-il de cet état de choses incontestable ? Que nous n'avons en cette matière ni les avantages d'une législation pénale empreinte de sévérité, ni l'honneur et le bénéfice d'une législation libérale » (1).

Si tels étaient les sentiments de l'Empereur à l'égard de la coalition, qui n'est qu'une des formes de l'association, quels étaient ses sentiments à l'égard des associations professionnelles elles-mêmes ?

A ce point de vue un revirement se fit encore dans la politique impériale à partir de 1860 et surtout de 1862. Le gouvernement se montra tolérant à l'égard des associations professionnelles et préféra fermer les yeux sur la violation d'une législation surannée, qui les prohibait. Il espérait tirer profit de ce mouvement d'idées libéral qui ne cessait chaque jour de s'accroître. Ainsi, quoique prohibées en droit, en fait, à côté des associations dont plusieurs remontaient au premier Empire, de nouvelles se formèrent à la faveur de la tolérance gouvernementale. Ce mouvement s'accrut surtout à la suite de la délégation ouvrière envoyée en 1862 à l'exposition de Londres. La publication des rapports de ces délégués, faite en 1862-1864, donna un nouvel éclat et une force énorme à l'idée d'association ouvrière, elle montra les espérances que les ouvriers avaient conçues à la vue des associations anglaises. Ce fut le syndicat corporatif qu'on envisageait. « Les délégués avaient admiré la

1. *Moniteur Universel*, 1864, p. 374.

liberté de l'ouvrier anglais dans ses relations avec le patron et la force que lui donnait pour la conclusion du contrat de travail et pour l'existence ses sociétés, en particulier ses Trade-unions ou sociétés professionnelles, ses Friendly societies ou sociétés de secours mutuels ; ils avaient entendu parler des sociétés coopératives, telles que celle des « Equitables pionniers de Rochdale » qui allait devenir un exemple classique en France (1) ». « L'association, voilà le véritable et le plus efficace moyen d'émancipation progressive et pacifique de la classe ouvrière (2), » disaient les typographes. De grandes espérances étaient fondées sur le syndicat corporatif : « Oui, par elle, et uniquement par elle, par l'extinction graduelle du capital usuraire, des intermédiaires parasites, les travailleurs obtiendront non seulement la sécurité contre les accidents de toute nature dans l'âge actif et pour la vieillesse, mais encore le bien-être, la richesse même en tout temps, et de surcroît, entre égaux, la dignité et toute l'indépendance désirable » (3).

Aux aspirations se mêlaient, comme nous le voyons, beaucoup d'illusions et de propositions hasardées, mais il reste vrai que le désir de s'associer était très légitime, et qu'il avait été bien stimulé par la vue des associations professionnelles anglaises. Un certain nombre d'ouvriers essayèrent de mettre en pratique leurs théories sur l'association sous la forme d'associations coopératives. Celles-ci eurent même

1. Levasseur, *op cit.*, t. II, p. 625.

2. Rapports des délégués, p. 293.

3. Rapports des délégués, p. 675.

depuis 1867 un terrain légal sur lequel elles pouvaient se constituer : ce fut la loi du 24 juillet 1867 sur les sociétés commerciales, dont l'article 48 et suivants sur les sociétés à capital variable avaient pour but de favoriser la constitution de coopératives.

Des chambres syndicales ouvrières se fondèrent à l'instar des syndicats patronaux récemment fondés par les patrons, à côté de certaines chambres syndicales ouvrières qui existaient déjà et qui étaient surtout des sociétés de résistance contre les patrons. Seulement ces syndicats ouvriers, comme d'ailleurs aussi les syndicats patronaux, ne vivaient qu'à l'état de tolérance et quoique cette tolérance devenait de plus en plus large, quoique l'Empereur accordait sa grâce aux ouvriers condamnés pour faits de grève, cela ne suffisait pas. Il était nécessaire que cet état précaire se transformât en un état de droit, légal.

C'est ce qui arriva pour les coalitions. La première concession que le gouvernement impérial fit au mouvement libéral fut l'abolition des articles 414 et 415 du Code pénal par la loi du 25 mai 1864 sur les coalitions. Le gouvernement s'appropriâ le projet libéral proposé par la commission du Corps législatif dont le rapporteur fut M. E. Ollivier, chef de l'opposition libérale en 1864. Ce projet proposait l'abolition du délit de coalition, donc liberté de se coaliser, garantie par ce qu'on appela le délit d'atteinte à la liberté du travail, puni de peines spéciales et déroatoires au droit commun. Le gouvernement soutint ce projet qui fut voté à une très forte majorité, malgré l'opposition qui lui fut faite (1).

1. V. E. Ollivier, *L'Empire libéral*, t. VI.

C'était une première conquête législative de l'esprit de réforme qui avait commencé à se faire jour en 1848. Le délit de coalition fut aboli. Pour la première fois, le principe de la cessation simultanée du travail en vue d'obtenir un meilleur salaire ou une modification quelconque au contrat de travail était reconnu comme une conséquence légitime de la liberté : le rapport du Conseil d'Etat et le rapport de M. Ollivier étaient unanimes sur ce point.

Cette loi de 1864 apportait un principe nouveau dans la législation du travail et, il est juste d'ajouter, une amélioration libérale. « Désormais, disait le rapporteur, M. Ollivier, la coalition des patrons ou celle des ouvriers est absolument libre, c'est le point de départ de la loi. On a proposé de distinguer entre les coalitions justes et les coalitions abusives, nous n'avons pas admis cette distinction. Abusive ou non, juste ou injuste, la coalition est permise. D'autres ont demandé que la séparation fût établie entre les coalitions factices, violentes ou frauduleuses et les coalitions naturelles, paisibles et sincères et que les secondes étant licites, les premières ne le fussent pas : nous n'avons pas davantage accepté cette distinction. La coalition violente, factice, frauduleuse ne tombera pas plus sous le coup de la loi que la coalition naturelle, paisible et sincère. Les auteurs des violences et des fraudes seront poursuivis et punis ; la coalition sera respectée. Nous n'avons pas voulu que, sous prétexte de rechercher le caractère d'une coalition et de s'enquérir si elle est juste ou injuste, abusive ou équitable, violente ou paisible, frauduleuse ou sincère, l'autorité judiciaire ou

administrative pût reprendre indirectement ce qui lui est retiré directement... » (1).

Pour résumer le caractère de la loi nouvelle, nous pouvons le faire dans deux propositions : 1^o liberté absolue de la coalition à tous ses degrés ; 2^o répression rigoureuse de la violence et de la fraude sous la forme du délit d'atteinte à la liberté du travail.

Cette loi était sans arrière-pensée. Elle réalisait un progrès poursuivi en vain depuis la Révolution. Elle établissait la liberté de se coaliser et comme conséquence de faire grève : cette loi ne persistait plus dans les préventions contre l'action collective, que des économistes comme Turgot et Adam Smith avaient condamnée en des termes presque identiques. Au contraire, elle reconnaissait légalement cette action collective. Quel différence avec le temps où Chapelier disait que dans l'Etat il n'y a plus que l'intérêt particulier de chaque individu et l'intérêt général et qu'il n'est permis à personne d'inspirer aux citoyens un intérêt intermédiaire, de les séparer de la chose publique par un esprit de corporation !

Comme le dit le rapport de M. Ollivier, et comme nous l'avons déjà démontré, la loi de 1864 n'est pas seulement une loi pénale, qui ait simplement supprimé un délit en le remplaçant par un nouveau. Elle a créé un droit nouveau, celui de se coaliser et de faire grève et ce droit est un droit collectif reconnu aux masses ouvrières organisées et groupées autour des chefs librement choisis par elles. C'est

1. Rapport de M. Ollivier, Dalloz, 1864, 4, p. 67 et s.

ce que nous montrent les travaux préparatoires de la loi de 1864, et même si ces travaux étaient insuffisants, la déclaration très nette faite par M. Ollivier dans une lettre adressée à M. Viviani, et que nous avons déjà citée, écarte toute hésitation sur l'esprit du législateur de 1864. Cette forme de l'extériorisation de la solidarité ouvrière, qui est la coalition, était pour la première fois reconnue législativement en 1864. C'était un premier pas dans la voie nouvelle, libérale et on aurait pu penser que cette loi nouvelle fut accueillie avec un enthousiasme général par la population ouvrière. Il n'en fut rien à cause des journaux de l'opposition qui mettaient le parti ouvrier en défiance contre tout ce qui venait du gouvernement. Les ouvriers furent moins sensibles au droit de quitter l'atelier plusieurs ensemble, qu'on leur reconnaissait, qu'au refus qui leur était fait du droit de réunion (1).

Vers la fin de l'Empire il y eut un redoublement de grèves. Les questions économiques n'étaient pas leurs seuls mobiles. Le plus souvent elles cachaient des visées politiques. En fait, si dans beaucoup de cas les grèves eurent des résultats avantageux économiquement pour les ouvriers ; pendant les dernières années de l'Empire, l'usage que les ouvriers en firent dans des buts politiques, montre que l'Empire n'a tiré de la loi du 25 mai 1864 ni la popularité, ni l'amélioration des rapports entre les patrons et les ouvriers qu'il en espérait (2).

1. Levasseur, *op. cit.*, t. II, p. 514.

2. Levasseur, *op. cit.*, t. II, p. 520.

Les grèves conservèrent ce double caractère, sous la troisième République. Les motifs économiques ne les empêchent pas de poursuivre des visées politiques dont ces motifs économiques ne sont quelquefois que le prétexte.

L'idée du droit collectif des masses ouvrières, reconnu dans la loi de 1864, constituait un véritable progrès dans le sens libéral du mot. Cette loi avait sûrement des défauts et la reconnaissance qu'elle faisait du droit de coalition était singulièrement timide et entourée de restrictions nombreuses. Le mouvement réformiste cependant devait tôt ou tard voir ses espérances réalisées, voir tomber les entraves qui s'opposaient encore au complet développement et à l'exercice parfait du droit collectif des masses ouvrières. La loi prohibait, comme par le passé, toute association professionnelle permanente même dissimulée sous l'apparence d'une coalition. La loi du 10 avril 1834 sur les associations interdisait toute association de plus de vingt personnes en les faisant tomber sous le coup de l'article 291 du Code pénal. Le droit de réunion était interdit. Il était, à plus forte raison, interdit aux coalisés de constituer une permanence ou comité central destiné à diriger, même temporairement, la coalition ouvrière (Cass. crim., 7 février 1868. S. 69.1.42). L'article 416 du Code pénal existait et il prohibait toutes défenses ou interdictions prononcées en vertu d'un plan concerté. Défense de se réunir, défense de mettre une usine à l'index, défense de s'associer, voilà autant de prohibitions qui empêchaient les coalitions de produire leur effet, car, quoique théoriquement permises, ces

coalitions devenaient punissables dès qu'elles se manifestaient extérieurement avec quelque énergie. Elles étaient ainsi privées des seules armes qui rendissent leur action efficace.

La situation ne resta pas la même. La démocratie ajouta bientôt à ses conquêtes de nouvelles. Déjà sous l'Empire la liberté de réunion lui avait été accordée. Les ouvriers avaient obtenu le droit de coalition en 1864, ils en obtinrent le libre exercice en 1868. Aujourd'hui c'est la loi du 30 juin 1881 qui régit le droit de réunion : elle exige seulement des organisateurs de la réunion une déclaration signée de deux personnes et remise au maire de la commune vingt-quatre heures avant la réunion. Un pas de plus se fait actuellement (février 1907), car la Chambre et le Sénat discutent un projet de loi, qui supprime aussi cette déclaration pour les réunions publiques quel que soit leur objet.

Il manquait aux ouvriers, pour couronner leur œuvre, le droit d'association. Sans celui-ci la victoire ne pouvait jamais être complète. La discussion et le libre accord ne sont pas les seules conditions d'une grève ; l'éducation économique et le bien-être matériel de la classe ouvrière en sont les conditions essentielles : le procédé le plus propre à les favoriser était pour tous les bons esprits le groupement professionnel. Aussi, avons-nous vu les chambres syndicales ouvrières se former, à l'exemple des chambres patronales, sous la tolérance du gouvernement impérial. Mais la loi qui transforma cette tolérance en un droit ne vint que plus tard à cause de certains faits qui entravè-

rent cette transformation. L'écueil contre lequel échouaient les projets économiques destinés à améliorer le sort des travailleurs était la politique : l'histoire de 1848 se répétait (1).

Cet état de tolérance dura jusqu'en 1884, lorsqu'intervint la loi du 21 mars 1884 sur les syndicats professionnels. Après un courant défavorable aux groupements ouvriers, déterminé tout d'abord dans l'Assemblée Nationale par les événements de la Commune, suivit un courant favorable à l'association ouvrière à la suite de l'arrivée au pouvoir d'un ministère républicain à la fin de l'année 1877 et de l'activité industrielle provoquée par l'Exposition universelle de 1878. Ce courant ne devait que grandir incessamment, de sorte que, à la promulgation de la loi de 1884, 237 syndicats ouvriers existaient à Paris et 350 en province. Des plusieurs tendances, qui se manifestaient sur le sens de la reconnaissance légale des syndicats professionnels, le gouvernement n'hésita pas à adopter celle qui garantissait également aux patrons et aux ouvriers le droit de s'associer, tendance libérale, qui seule n'eut pas pour effet d'opposer une classe à une autre.

Cette loi du 21 mars 1884 constitue une étape décisive dans l'évolution de l'organisation professionnelle des salariés. Désormais les salariés français n'avaient plus à lutter contre l'opposition des pouvoirs publics, ni à craindre une tolérance dont ils avaient toujours raison de se méfier et qu'ils pouvaient voir cesser au gré du gouvernement. Les lois

1. Levasseur, *op. cit.*, t. II, p. 642 et suiv.

économiques faisaient une fois de plus sentir leur nécessité : à la place du régime individuel du travail et à la pulvérisation complète, les syndicats professionnels devaient mettre cette cohésion, cette solidarité voulue, libre et consciente qui seule peut améliorer la condition des salariés comme individus et dans leurs rapports avec les employeurs.

Avec la loi de 1864 la France, comme le dit M. P. Bureau, « entraînait légalement, après y être entrée déjà en fait dans la phase des grèves sans violence » (1). Avec la loi de 1884 les ouvriers avaient d'un côté la possibilité et le droit d'organiser de longue main ces mêmes grèves pour lutter avec succès contre l'opposition des employeurs, d'un autre côté un moyen plus facile de triompher de leur propre ignorance. Cette dernière « lutte devait être plus longue et plus pénible, dit M. P. Bureau (2), que l'autre : amorcée au lendemain même de la suppression des corporations, résolument engagée à partir de 1850, elle se poursuivait encore sous nos yeux. »

Quelques considérations sont nécessaires sur la loi de 1884 pour montrer comment les syndicats professionnels reconnus par elle constituent un progrès et ouvrent la porte à ce régime collectif du travail, qui tend de plus en plus à se substituer au régime individuel, à ce régime de cohésion professionnelle auquel paraît réservé l'avenir des rapports entre les employeurs et les employés.

1. P. Bureau, *Le contrat de travail. Le rôle des syndicats professionnels*. Paris. 1902, p. 210-211.

2. P. Bureau, *Le contrat de travail. Le rôle des syndicats professionnels*. Paris, 1902, p. 210-211.

Deux sont les innovations introduites par la loi de 1884 : 1^o La liberté syndicale est devenue un principe légal : cette liberté constituait, à l'époque où elle est intervenue, un régime de faveur évident pour les groupements professionnels, ce qui n'est plus aujourd'hui grâce à la loi du 1^{er} juillet 1901 sur les associations. 2^o L'article premier de la loi de 1884 abolit l'article 416 du Code pénal : la mise à l'index devient licite, elle constitue un grand progrès dans le sens de la reconnaissance des droits des collectivités ouvrières, malgré que cette reconnaissance résultant de l'abolition de l'article 416 va dans une certaine mesure à l'encontre de la liberté du travail que cette même loi de 1884 se pique de conserver.

Reprenons ces deux innovations : 1^o *Liberté syndicale*. Les caractères distinctifs des syndicats professionnels reconnus et réglementés par la loi du 21 mars 1884 sont *l'égalité et la liberté*. Les syndicats de patrons et les syndicats d'ouvriers sont mis sur le pied d'égalité la plus complète. Aucun privilège particulier n'existe pour les uns ou pour les autres et le même régime domine aussi les syndicats mixtes. La loi de 1884 est en outre une loi de liberté, car les syndicats ne constituent pas des corporations fermées. « La loi nouvelle, dit M. Pic (1), laisse subsister sans modification le principe de la liberté du travail et de l'industrie, proclamé par la Révolution ; elle s'est contentée de le compléter par cet autre principe, connexe et non pas contradictoire, de la liberté d'association. Tout patron ou tout

1. Pic. *Traité*, p. 231.

ouvrier est libre de travailler isolément ou d'entrer dans un syndicat : quiconque est entré dans un syndicat est libre d'en sortir. » (Art. 7). Voici donc le principe de la loi : liberté pour le patron ou pour l'ouvrier d'adhérer ou non au syndicat ; conservation du droit individuel de chaque partie, complété et renforcé par la possibilité légale de former des associations syndicales libres. La question paraît simple : les deux droits que la loi reconnaît ne sont pas contradictoires, au contraire, ils se complètent l'un l'autre. Pourtant nous verrons que la situation change un peu si nous envisageons la seconde innovation de la loi de 1884. 2° *Abolition de l'article 416 du Code pénal*. La suppression de cet article a fait un pas décisif dans la voie de la reconnaissance des droits de la collectivité ouvrière. En effet, si l'article 7 consacre le droit pour chacun d'entrer ou de se retirer à tout instant du syndicat, donc le libre exercice du droit de travailler, dont chacun usera selon que bon lui semblera, l'article 1^{er} de la même loi rend légitime la mise en interdit, par laquelle les ouvriers syndiqués peuvent obliger moralement d'autres ouvriers, restés non syndiqués, à désertter l'usine en cas de grève et à subir ainsi la loi du syndicat. Par cela il est incontestable que la suppression de l'article 416 a donné une puissance réelle aux coalitions ouvrières appuyées sur les syndicats ou fédérations syndicales. La loi de 1864 avait légitimé les coalitions ; la loi de 1884 légitima les associations permanentes, en même temps elle légitima les moyens employés pour faire aboutir la coalition, moyens dont l'article 416 faisait un délit et parmi

lesquels se trouvait la mise à l'index. Il y avait là un droit nouveau que la loi de 1884 (art. 1^{er}) accordait aux groupements ouvriers, droit dont l'exercice normal ne saurait engager même civilement leur responsabilité envers qui que ce soit. Mais, d'un autre côté, il est indéniable que la légitimation de la mise à l'index a porté indirectement une atteinte assez sensible au principe de la liberté individuelle du travail. Le droit de la collectivité ouvrière a été élargi au détriment du droit individuel de chacun de travailler selon sa volonté, et la mesure dans laquelle ce droit collectif a été élargi consiste dans l'étendue de la restriction, même indirecte, apportée au droit individuel de la liberté du travail ou de l'industrie. Dans cet ordre d'idées notre conclusion serait : la loi de 1884 a accordé à la collectivité ouvrière ou patronale le droit de s'associer, mais en reconnaissant le droit de s'associer et de mise à l'index elle a limité indirectement (art. 1^{er}) le droit de l'individu sur la liberté du travail. Et ce qui nous donne la mesure dans laquelle ce droit a été limité indirectement par la loi de 1884, c'est l'intérêt professionnel qui constitue l'objet et le but des syndicats professionnels (art. 5). Toutes les fois qu'il s'agit d'un intérêt professionnel à défendre, l'intervention du syndicat est légitime afin de mettre à l'index un établissement industriel entier ou un seul ouvrier ou employé non syndiqué. La mesure dans laquelle le boycottage frappe cet ouvrier non syndiqué, mesure dictée par l'intérêt professionnel et qui se manifeste par la contrainte morale qui le fera agir dans un sens ou dans l'autre, constitue

l'atteinte indirecte au droit individuel de la liberté du travail.

A ce point de vue la jurisprudence, en interprétant l'article 7 de la loi de 1884, soutient, en commençant avec l'arrêt du 22 juin 1892 (D. 92. 1 449 ; S. 93. 1. 41) rendu dans l'affaire Bourgoïn-Jallieu et confirmé par toute une série de décisions de la Cour suprême et de la majorité des Cours d'appel, que la loi de 1884 a consacré simultanément et a mis sur le même plan deux droits, qui ne sont pas contradictoires : le droit d'association et le droit de l'individu. Selon le résumé que nous donne M. Pic (1) de cette jurisprudence « les droits de l'association sont nécessairement limités par les droits *égaux* de l'individu : d'où il suit que, si le syndicat ouvrier peut mettre une usine à l'index, sous certaines conditions..., il ne peut pas mettre à l'index tel ou tel individu. En effet, par la mise à l'index de l'usine, le syndicat ouvrier n'oblige pas les ouvriers non syndiqués à sortir de leur isolement ; ces ouvriers, si l'usine ferme, peuvent porter leurs bras ailleurs, et si, au contraire, l'usine rouvre après arrangement intervenu avec le syndicat, rien ne les empêchera de réintégrer l'usine en même temps que les non syndiqués. »

« La mise à l'index de l'individu, de l'ouvrier non syndiqué, par le syndicat, est, au contraire (sous certaines réserves...) (2) une violation flagrante du

1. Pic. *Traité*, n° 362.

2. Ces réserves sont celles qui dérivent de l'intérêt professionnel dont le syndicat a la garde. Quand il s'agit d'un intérêt

droit formellement reconnu à chacun par l'article 7 de la loi de rester étranger à tout groupement corporatif ou de sortir de ce groupement à son gré, quand il lui plaira de recouvrer son indépendance. » Et pour préciser davantage les principes qui inspirent cette jurisprudence citons encore M. Pic (1) : « Si la grève ou la mise en interdit a pour objet la défense des *intérêts professionnels* dont le syndicat a la garde, aucune condamnation, même civile, ne saurait être encourue. Si, au contraire, il a été fait usage de ces moyens, licites en eux-mêmes, dans une pensée malveillante, soit à l'encontre du patron, à l'effet de porter atteinte à ses droits et de l'empêcher de recruter son personnel à son gré, soit à l'encontre d'un ouvrier ou d'un groupe d'ouvriers, à l'effet, par exemple, d'obtenir leur renvoi de l'usine, en ce cas, l'intervention du syndicat (ou d'un groupe quelconque d'ouvriers grévistes, même non syndiqués), affecte les caractères sinon d'une véritable atteinte à la liberté du travail, tout au moins d'un dommage susceptible de servir de base à une action en responsabilité civile. » Ces solutions puisent leur justification dans la combinaison des principes généraux de la responsabilité civile et de l'article 7 de la loi de 1884 (2).

professionnel qui est le mobile de la mise à l'index d'un ouvrier isolé, cette mise à l'index est légitime et ne peut donner lieu à aucune responsabilité contre le syndicat. V. aussi la deuxième citation de M. Pic.

1. Pic. *Traité*, n° 320 et suiv.

2. V. les arrêts cités à ce sujet par M. Pic. *Traité*, n° 321 et 362, note.

Il est vrai, comme le dit la jurisprudence, que la loi de 1884 a consacré deux droits qui ne sont pas contradictoires, mais qui se complètent l'un l'autre (art. 2 et 7 de la loi). Mais nous ne croyons pas tout à fait exact que ces deux droits aient été mis sur le même plan par la loi. Si les termes de la loi paraissent le dire, un examen plus attentif de son économie, loin de nous autoriser à dire que « les droits de l'association sont nécessairement limités par les droits *égaux* de l'individu », nous autorisait, au contraire, à dire, que les droits de l'individu (en espèce la liberté absolue d'entrer ou de sortir du syndicat) sont nécessairement limités par les droits de l'association. En effet, d'un côté, en théorie pure le droit de l'individu de travailler comme bon lui semble en entrant ou non dans un syndicat est consacré par l'article 7 en termes généraux, qui ne lui imposent aucune limite directe ou indirecte. D'un autre côté, le droit de s'associer qui est consacré par la même loi (art. 2), n'est pas absolu : la limite que lui impose l'article 3 est celle qui dérive de son but : la défense des intérêts professionnels des syndiqués. De cette façon, toutes les fois que l'action syndicale poursuit la défense des intérêts professionnels, le syndicat agit avec droit, il ne peut être rendu responsable de rien. Si, au contraire, le syndicat a en vue des intérêts autres que les intérêts professionnels du groupe, il dépasse la limite de son droit, il agit sans droit et peut être responsable civilement si un préjudice lui est imputable à faute. C'est là aussi la distinction que fait la jurisprudence. Cette distinction reste vraie, sans qu'il s'agisse de distinguer si le syndicat dirige

son action contre un établissement industriel ou contre un ouvrier non syndiqué isolé. Seulement, quand c'est un ouvrier non syndiqué qui est l'objet de la mise à l'index, parce que cela est exigé par l'intérêt professionnel du groupe, du syndicat, il résulte de cette mise à l'index une contrainte pour l'ouvrier boycotté, contrainte qui lui fera suivre telle ligne de conduite plutôt que telle autre : son droit de travailler à son gré, en entrant ou non dans le syndicat, n'est plus absolu, il est restreint dans la limite de l'intérêt professionnel du groupe, limite dans laquelle le droit de la collectivité est étendu. Et il n'est que juste et légitime qu'il en soit ainsi. La tyrannie syndicale, dont on a tant parlé, n'en est pas une, elle est l'exercice d'un droit reconnu au syndicat par la loi de 1884, droit collectif étendu par l'abolition de l'article 416 du Code pénal (art. 1^{er} de la loi) au dépens du droit individuel que la même loi consacre dans l'article 7. De cette façon la loi de 1884 constitue un progrès considérable dans la voie de la reconnaissance de plus en plus large des droits de la collectivité ouvrière ou patronale.

La reconnaissance légale de la mise à l'index nous conduit à admettre cette interprétation, qui est en conformité aussi avec les faits économiques, dont elle est l'expression juridique. Quelques mots sur le rôle économique de la mise à l'index suffiront pour justifier cette solution juridique.

La situation de fait d'un ouvrier non syndiqué boycotté est très triste : c'est l'isolement complet qui l'attend, c'est la rupture de toutes relations à l'atelier

ou ailleurs entre lui et les ouvriers syndiqués (1). Cette situation créée à l'ouvrier boycotté par le syndicat trouve sa justification dans l'intérêt du groupe ouvrier, dans l'évolution des faits économiques. Un fait capital, nous dit M. P. Bureau, frappe l'attention : « le boycottage n'atteint qu'une minorité très peu nombreuse et composée d'ouvriers dont l'habileté professionnelle et la valeur morale sont de l'aveu de tous notoirement inférieures à celle des ouvriers syndiqués » (2), parce que lorsque les syndicats sont arrivés à un certain degré de stabilité, la grande majorité des ouvriers de la profession se trouve dans ses rangs. La question étant ainsi, le conflit pendant entre les syndiqués et les non syndiqués se ramène à la formule suivante : « étant donné qu'en vertu d'une loi économique certaine, une marchandise de qualité constante ne saurait avoir simultanément deux prix sur un même marché, des hommes qui sont parvenus au prix des plus difficiles efforts, à s'assurer un salaire déterminé ont-ils le droit de répudier toute solidarité avec un individu qui participe aux avantages de leur groupement sans en supporter les charges et qui par sa seule attitude, qu'il le veuille ou non, compromet les résultats si péniblement obtenus par ses compagnons ? Or, cette question n'est évidemment susceptible que d'une réponse (3). »

Le boycottage d'un non syndiqué est conforme aux faits économiques, car « la présence dans un

1. P. Bureau. *Le contrat de travail*, Paris, 1902, p. 238.

2. P. Bureau. *Le contrat de travail*, Paris, 1902, p. 238.

3. *Idem*, p. 239-240.

atelier d'un ouvrier non syndiqué, quelles que soient les clauses de son contrat de travail, ébranle jusque dans ses fondements toute l'organisation syndicale, met en question tous les avantages qu'elle a pu assurer à ses membres et, rejetant ceux-ci sur le marché libre, les soumet à nouveau aux rigueurs de la loi des salaires » (1). « Aujourd'hui l'employeur a embauché au tarif normal un ouvrier non syndiqué, demain il en embauchera un autre au-dessous du tarif : les offres de travail ne lui manqueront pas, parce que, par hypothèse, il paie à ses ouvriers un salaire plus élevé que ne l'aurait fait la libre concurrence. Dira-t-on que les ouvriers doivent assister impassibles à cette destruction de leur œuvre ? Pourquoi cet ouvrier qui prétend ne pas vouloir faire concurrence aux syndiqués, puisqu'il en stipule le tarif, n'adhère-t-il pas au groupement de ses camarades ? Evidemment, il médite quelque trahison et au premier jour de grève on le verra flagorner l'employeur et s'assurer quelque place avantageuse. Les syndiqués lui appliquent la formule ancienne : celui qui n'est pas avec moi est contre moi, et, jamais semble-t-il, cette formule n'a reçu de plus légitimes applications. Quand on connaît l'âpreté de la concurrence et la puissance des forces qui contraignent mécaniquement l'employeur à chercher la réduction des salaires, on ne s'enquiert plus si la mise à l'index prononcée contre le non syndiqué est légitime, on se demande bien plutôt s'il se rencontrera jamais des ouvriers assez imprévoyants pour n'y pas recou-

1. *Idem.*, p. 239-240.

rir (1). » Les ouvriers non syndiqués boycottés ne peuvent pas invoquer la liberté du travail, car, comme ils bénéficient comme les syndiqués des conditions obtenues par ceux-ci au prix de luttes et de sacrifices considérables, cette prétention à la liberté du travail ne serait en réalité que de l'égoïsme et de la déloyauté. Et, en tout cas, à cette liberté du travail que les non syndiqués invoqueraient, on peut répondre en répétant ce que disaient en 1875 les représentants officiels du Trade-Unionisme anglais dans leur mémoire au ministre de l'Intérieur (2) : « Nous ne cherchons pas à intervenir dans la libre concurrence des individus, dans l'exercice à leur manière de leur travail : mais nous nous réservons le droit de travailler ou de ne pas travailler chez un patron, suivant les circonstances, exactement comme un employeur a le droit de renvoyer un ou plusieurs ouvriers ; et nous nions que le droit de l'individu soit lésé en quelque manière, quand cela est fait à la suite d'un accord. » Contre ce raisonnement on ne peut élever aucune critique.

Après avoir ainsi indiqué les droits nouveaux que consacre la loi de 1884 dans le sens de la reconnaissance des droits de la collectivité ouvrière, il nous reste à montrer comment le mécanisme de cette loi contribue encore à développer et à sanctionner dans une large mesure l'action collective et solidaire des groupements ouvriers. Deux moyens sont à la dispo-

1. *Idem.*, p. 240.

2. *Histoire du Trade-Unionisme*, par Sidney et B. Webb, p-319.

sition de ceux-ci : 1^o le droit d'ester en justice que leur reconnaît l'article 6, et 2^o la capacité contractuelle reconnue par le même article 6.

Reprenons chacun de ces deux moyens en tant qu'ils concernent notre sujet : 1^o *Droit d'ester en justice*. Les syndicats étant constitués en vue d'un intérêt général, il est très juste qu'ils aient le droit de poursuivre devant les tribunaux la défense des intérêts collectifs dont ils ont la garde. Cette action peut se manifester soit quand il s'agit d'intérêts professionnels qui concernent la profession, en général soit quand il s'agit d'assurer l'exécution d'un contrat collectif, que le syndicat aura conclu avec le patron ou un syndicat patronal.

S'agit-il de l'exécution d'un contrat collectif négocié par un syndicat, celui-ci a le droit d'intervenir, toutes les fois que les droits communs à tous les membres sont en jeu : c'est l'objet même du syndicat. Mais le syndicat aurait encore le droit d'intervenir, même « si la réclamation individuelle du syndiqué se rattachait, même indirectement, à la mise à exécution des clauses du contrat collectif, par exemple, si l'ouvrier se plaignait de n'avoir pas été payé conformément au tarif » (1). Refuser l'intervention au syndicat dans ce cas, ce serait rendre illusoire l'action syndicale. (Dans ce sens : Trib. com. Seine, 4 fév. 1892, *Gaz. Pal.*, 92.1.221. — Trib. civ., Cholet, 12 fév. 1897. *Rev. Soc.*, 97.303. — Bordeaux, 4 juin 1897, *Gaz. Pal.*, 97.2.122. — Grenoble, 6 mai 1902. *Monit. jud. de Lyon*, 1^{er} juillet 1902.)

1. Pic. *Traité*, n^o 428.

S'agit-il d'un intérêt collectif, professionnel, à défendre en dehors des liens conventionnels d'un contrat collectif de travail, le syndicat doit avoir le droit d'intervenir en vue de la défense de cet intérêt collectif. Autrement, on aurait assigné au syndicat un grand rôle en théorie, mais sans efficacité pratique, car son action aurait été dépourvue de la sanction pratique nécessaire. Aussi bien, malgré certaines hésitations, la jurisprudence se montre-t-elle de plus en plus large à accueillir les actions en justice des syndicats dont le mobile est la défense d'un intérêt collectif de la profession. Elle se rallie ainsi à une interprétation libérale, admise par la grande majorité des auteurs et selon laquelle « l'action du syndicat devrait être déclarée recevable, toutes les fois qu'elle serait justifiée par un intérêt collectif évident, et spécialement qu'elle aurait pour objet la défense des intérêts généraux de la profession. Cette condition de recevabilité serait nécessaire et suffisante ; et par conséquent, il importerait peu que l'action syndicale existât seule ou qu'elle pût éventuellement se cumuler avec les actions individuelles nées en la personne de certains membres du syndicat, arguant d'un préjudice particulier. Même en ce dernier cas, le syndicat a le droit d'agir pour la défense des intérêts collectifs qu'il représente, alors même que de fait son action paraîtrait devoir profiter plus spécialement à certains membres du syndicat. » (1) (V. jugements au profit des syndicats de pharmaciens et au profit des syndicats de médecins pour préjudice moral col-

1. Pic. *Traité*, n° 426.

lectif causé par des faits de concurrence déloyale, cités dans Pic, *Traité*, n° 426 *ter*).

Après ces quelques courtes explications sur le droit d'ester en justice des syndicats, qui prouvent que dans la législation ouvrière tout concourt à développer et à fortifier les droits des groupements ouvriers, nous arrivons au second grand moyen pour les syndicats d'agir dans la voie nouvelle, le contrat collectif de travail.

2° *Contrat collectif de travail*. — Sans entrer dans des considérations juridiques minutieuses sur le contrat collectif de travail, il nous suffit de dire qu'après beaucoup d'hésitations la jurisprudence reconnaît le droit pour les syndicats de traiter avec les patrons au nom de la généralité de leurs membres, de fixer par un accord collectif les conditions concernant l'exécution du travail. La loi de 1884 a ouvert la voie au contrat collectif de travail, car il n'y a que la puissance des groupements venant, à un moment donné, réclamer au nom de leurs milliers de membres une hausse des salaires ou autre chose, qui puisse substituer au contrat individuel le contrat collectif, et cela est si vrai que, si nous regardons les différents pays individuels, nous observons que la pratique du contrat collectif est plus répandue là où la cohésion professionnelle des ouvriers est plus forte, là par conséquent où les syndicats professionnels sont arrivés à une forme bien stable et puissante et groupent sous leur bannière la grande majorité des ouvriers de la profession : cela a lieu en Angleterre et aux États-Unis. A l'aide d'une telle organisation les ouvriers acquièrent à l'égard de leurs patrons

cette égalité de fait, qui leur manque dans le contrat individuel de travail, ils ont alors la force nécessaire pour contre-balancer la force du capital, les conditions du travail deviennent franchement matière de contrat réciproque. Une fois le syndicat devenu stable et fort, la solidarité ouvrière se manifeste avec puissance dans la réglementation de toutes les conditions du contrat de travail, principales ou accessoires (1). L'exécution des mêmes conditions stipulées est mieux garantie à l'égard des ouvriers comme à l'égard des patrons, par l'influence morale et l'intervention pratique du syndicat stable et puissant. Les syndicats sont alors des instruments de paix sociale ; les employeurs, tout en subissant leur joug faute de pouvoir s'y opposer, acceptent de vivre en paix avec eux, car ils s'aperçoivent que le groupement organique de leurs employés collabore au maintien de la paix sociale et du bon ordre dans leurs ateliers. C'est au maintien de cette paix et de ce bon ordre dans les ateliers que contribue beaucoup le contrat collectif de travail, conclu et sanctionné par le syndicat. Il substitue la paix à l'anarchie que cause ordinairement le contrat individuel, et met la précision des conditions du travail à la place de l'arbitraire de l'ancien contrat individuel suivant le système du « payas you please » ; il redonne aux employés le rôle de direction et de contrôle de la production dont ils paraissaient définitivement évincés depuis la disparition du petit

1. V. pour plus de détails, P. Bureau, précité, p. 248 et suiv.

atelier. « La grande usine, dit M. P. Bureau (1), semblait ne réserver à tout jamais au salarié que la répétition monotone et indéfinie d'un acte purement mécanique et voilà que soudain ce même salarié est appelé à l'examen des grands problèmes de concurrence, de surproduction, de chômage, que soulève la production manufacturière. » L'avenir paraît ainsi réservé à ce régime collectif qu'exprime si bien la pratique des syndicats professionnels et du contrat collectif de travail. Et si dans des pays, où l'organisation syndicale est très avancée, la pratique du contrat collectif s'est généralisée ; les syndicats français ne sont pas encore parvenus à un résultat aussi important : néanmoins la pratique du contrat collectif se répand de proche en proche.

Certes, l'idée d'un simple rapport personnel de patron à ouvrier domine encore le droit moderne, mais plus aussi exclusivement qu'autrefois, elle se voit le terrain disputé d'une façon acharnée par ce régime collectif du travail, qui inspire la législation ouvrière. Cela est si vrai, que là même où le contrat individuel de travail subsiste juridiquement, les lois qui ont organisé ce régime collectif (loi sur les grèves et les syndicats) « en ont permis la préparation collective ; elles ont organisé une force et une volonté collectives pour en assurer l'exécution et en obtenir l'amélioration. » Cette pénétration du régime collectif dans le marché individuel du travail donne au contrat individuel un caractère dualiste qui a été bien précisé par M. Hector Denis (2) au parlement

1. *Eod. loc.*, p. 256.

2. Cité dans Briquet, précité.

belge en 1899 (séance du 7 sept.). « Le contrat de travail, dit-il, a deux aspects. C'est un contrat d'individu à individu et c'est aussi un contrat dans lequel les collectivités interviennent. C'est pour confondre ces deux aspects du contrat de travail que nous arrivons en définitif à des solutions contradictoires, (ils s'agissait de l'introduction d'un préavis collectif pour le cas de grève). Le fait de grève est le fait de collectivité. Il ne faut pas considérer ici des actions individuelles, isolées ; c'est le fait d'un groupement, il y a une action collective. » Il s'agissait dans cette hypothèse de caractériser le régime auquel était soumis le contrat de travail ayant en vue ce que nous avons appelé la clause de grève qu'il contient : et à ce propos-là M. H. Denis voyait un dualisme de régime, l'un individuel, l'autre collectif dans le moderne contrat de travail. Ce régime dualiste nous prouve un état de transition, les organisations ouvrières ne sont pas encore assez puissantes pour aborder et pour imposer partout la pratique du contrat collectif de travail.

Il reste donc incontestable que la loi de 1864 et celle de 1884, en introduisant des droits nouveaux aux profit des patrons et des ouvriers, constituent des progrès énormes — et cela est prouvé par les conséquences salutaires de ces deux lois (1) — dans la voie de la reconnaissance de plus en plus catégorique des droits de la collectivité ouvrière ou patronale. Ces lois ont eu et ont leurs détracteurs. Des projets ont été proposés afin d'en obtenir la modification dans

1. V. à ce sujet Pic. *Traité*, n^{os} 552 ets.

un sens restrictif, d'autres afin d'en obtenir l'élargissement. Si quelque chose est à souhaiter à ce point de vue, c'est le maintien des principes consacrés par elles ; ces principes représentent une phase de l'évolution économique, ils s'imposent, et céderont d'eux-mêmes la place à une autre conception, quand, conformément aux lois du progrès économique, au perpétuel devenir, ils auront vécu. Pour le moment il n'en est rien, ils ne sont pas encore même arrivés à leur complet épanouissement.

Les associations ouvrières manquent encore de certaines garanties, propres à rendre leur action plus efficace ; la loi de 1884 n'est pas sans défaut, elle doit être complétée. Deux paraissent être pour le moment les retouches à apporter à la loi de 1884, c'est le projet de Waldeck-Rousseau du 14 novembre 1899 (1), qui s'était chargé de les faire. Son double objectif était : 1° Fortifier l'autorité des syndicats par une extension de leur capacité juridique. L'extension de cette capacité rend le syndicat plus fort, mais en même temps lui fait endosser de redoutables responsabilités, qui font un juste contrepois à la responsabilité patronale. Le projet autorisait, en outre, formellement les syndicats à conclure des contrats collectifs. 2° Sanctionner plus efficacement les libertés syndicales, par l'extension des peines édictées par l'article 414 du Code pénal contre quiconque, par l'un des moyens énumérés dans cet article, aura obligé ou tenté d'obliger une ou plusieurs personnes soit de sortir d'un syndicat, soit d'en faire partie.

1. Doc. parl. n° 1185, *J. off.*, p. 125.

Ces réformes constitueraient un progrès incontestable sur la législation en vigueur : les syndicats deviendraient de véritables armes de paix sociale ; les grèves, pour être plus sérieuses et mieux préparées, seraient plus rares et plus réfléchies.

Mais tout l'effort législatif en vue de la reconnaissance des droits de la collectivité ouvrière ou patronale ne s'arrête pas là. Une série de lois et décrets postérieurs a affirmé plus clairement encore l'existence de ce régime collectif du travail, auquel l'avenir paraît réservé. C'est d'abord la loi du 27 décembre 1892 sur la conciliation et l'arbitrage facultatifs en matière de différends collectifs entre patrons et ouvriers ou employés. Cette loi a reconnu officiellement la collectivité ouvrière des grévistes, à laquelle elle offre les bons offices du juge de paix pour la mettre à même de discuter avec la collectivité patronale. Tout dans la procédure instituée par cette loi nous indique l'esprit du législateur de fortifier l'action des groupements ouvriers et de trancher d'une façon amiable et sans secousses violentes les conflits suscités par les collectivités ouvrières contre un patron ou une collectivité patronale. Que la grève ait été déjà déclarée ou qu'elle ne l'ait pas encore été, le juge de paix, de sa propre initiative ou à la requête de l'une des parties intéressées, selon les cas, est l'intermédiaire reconnu par la loi entre les deux collectivités, qu'elle reconnaît officiellement comme telles en les envisageant comme telles dans toute la procédure qu'elle institue.

Au point de vue qui nous occupe, la loi du 27 décembre 1892 prouve :

1° Que la solution que nous avons donnée sur la nature des rapports existant entre la grève et le contrat de travail est tout à fait dans l'esprit de cette loi. Le contrat n'est que suspendu par la grève, les ouvriers restent attachés à leur patron ; autrement, on ne comprendrait pas que l'Etat proposât aux parties une procédure arbitrale, quand aucun lien n'existerait plus entre elles, les ouvriers n'étant qu'une poussière jetée au vent de la rue. « Toute base de conciliation et d'arbitrage, dit M. Jaurès (1), se dérobe si la grève a aboli le contrat de travail. L'arbitrage suppose précisément, qu'entre les deux éléments antagonistes il n'est pas survenu de l'irréparable : les effets du contrat de travail sont suspendus pour permettre aux ouvriers et aux patrons ou d'interpréter autrement ou de corriger à l'amiable le contrat. Mais celui-ci reste comme le thème même du conflit présent et des arrangements prochains. »

2° Que si « la grève, comme le dit M. Pic (2) est un conflit plutôt économique que juridique, mettant en présence non pas des individus, mais un groupement contre un individu si elle n'intéresse qu'un seul établissement et deux groupes adverses si la grève fait tache d'huile et s'étend à tout un ensemble d'établissements industriels », au moins cette loi reconnaît encore une fois légalement cette manifestation de la collectivité ouvrière ou patronale, dont elle règle les droits par l'institution d'une certaine forme

1. V. Jaurès, *Humanité* (Réaction sociale et magistrature) du 13 mai 1904. Cf. aussi, Briquet, précité, et Pic, *Rev. tr. dr. civ.*, précitée, p. 56.

2. *Rev. tr. dr. civ.* précitée, p. 56.

de se faire représenter et de choisir les arbitres, chargés de mettre fin au conflit collectif.

Dans le même ordre d'idées nous pouvons encore citer les décrets ou lois qui suivent et qui sont de nature à montrer, que la loi reconnaît de plus en plus nettement les collectivités professionnelles, ouvrières ou patronales et leur donne une organisation légale afin de mieux préciser leurs droits réciproques. Ainsi nous avons :

1° Les décrets des 1^{er} septembre 1899, 14 mars 1903 et 4 août 1904, qui réorganisent le Conseil supérieur du travail. D'un côté, ces décrets assurent la prépondérance dans le Conseil aux représentants élus des groupements professionnels, patronaux et ouvriers. D'un autre côté, la représentation de ces organisations professionnelles est assurée de façon égale pour les associations ouvrières et pour les associations patronales. Il n'y en a aucune qui soit favorisée au détriment de l'autre. Toute la procédure d'élection établie par ces décrets l'indique. Il est fait aux élus des patrons comme aux élus des syndicats ouvriers une situation égale non seulement pour la composition du conseil lui-même, mais aussi dans la commission permanente établie au sein du conseil et chargée (art. 18 du décret) d'étudier au moyen d'enquêtes et autres les conditions du travail, la condition des travailleurs, les rapports entre patrons et ouvriers. De plus, le triomphe des organisations professionnelles se manifeste encore dans ces décrets par le fait que sur le nombre total de ceux qui composent le Conseil supérieur du travail le décret de 1903 prévoit un nombre de représentants ouvriers et

patronaux supérieur à celui que prévoyait le décret du 1^{er} septembre 1899.

2^o Les décrets des 17 septembre 1900 et 2 janvier 1901 portant création et organisation des conseils (régionaux) du travail montrent encore la prépondérance accordée aux associations professionnelles, car ces conseils, dans les sections desquels il existe un nombre égal de patrons et d'ouvriers, ne sont pas élus par des individus, mais par les syndicats ouvriers pour les représentants des ouvriers et par les syndicats patronaux pour les représentants des patrons. Ainsi, l'article 5 du décret du 2 janvier 1901 dit : « Dans chaque section sont électeurs patrons les associations professionnelles constituées en conformité de la loi du 21 mars 1884... Dans chaque section sont électeurs ouvriers les associations professionnelles constituées en conformité de la loi du 21 mars 1884... » Le Conseil d'Etat a affirmé la légalité de ces décrets malgré l'hostilité apparente d'une fraction du Sénat (Cons. d'Etat, 19 févr. 1904. *Quest. prat.*, 1904, p. 172).

Ces deux séries de décrets prouvent, non moins que les lois dont nous avons parlé, que les collectivités prennent chaque jour de plus en plus conscience d'elles-mêmes, de leurs intérêts communs, de leurs aspirations communes. La conscience de leur but commun renforce la solidarité, qui unit leurs membres sans anéantir leur individualité, solidarité reconnue et organisée par l'autorité publique sous des formes différentes dont la représentation des associations ouvrières ou patronales dans les conseils du travail, ou dans le Conseil supérieur du

travail n'est qu'une des phases. Et cette phase est d'autant plus importante, parce qu'elle fortifie et continue le mouvement d'organisation des masses professionnelles et de reconnaissance de leurs droits collectifs.

En suivant le même ordre d'idées nous pouvons encore citer la loi du 1^{er} juillet 1901 sur les associations, qui, en consacrant d'une façon générale le droit pour les personnes de s'associer librement sans autorisation ni déclaration préalable, a fait pénétrer plus profondément le principe corporatif dans le droit français. Le droit d'association est devenu un principe d'ordre public. Il paraîtrait que la loi de 1884 fût devenue inutile depuis 1901, car, si jusqu'en 1901 la loi de 1884 constituait pour les syndicats un régime de faveur, il en est différemment aujourd'hui, quand toutes les associations de personnes sont permises. Il n'en est pourtant rien, la loi de 1901 elle-même a laissé subsister le régime spécial des syndicats professionnels en déclarant dans son article 21 qu'« il n'est en rien dérogé pour l'avenir aux lois spéciales relatives aux syndicats professionnels ». Sans entrer dans le détail des questions qui pourraient faire naître un conflit entre les deux lois de 1884 et de 1901, car cela n'intéresse pas notre sujet, nous nous contentons de remarquer que la loi de 1901 donne une approbation nouvelle aux principes essentiels de la loi de 1884 et constitue un blâme énergique adressé à toutes les propositions restrictives de ces mêmes principes. Avec la loi de 1901 le principe corporatif en général a fait un pas décisif, et avec cela le principe corporatif profes-

sionnel aussi, dans la voie de la reconnaissance de plus en plus nette des groupements de personnes et de leurs droits collectifs.

Pour terminer avec cette énumération, citons encore la loi du 18 juillet 1901 suivant laquelle « en matière de louage de services, si un patron, un employé ou un ouvrier est appelé sous les drapeaux comme réserviste ou territorial pour une période obligatoire d'instruction militaire, le contrat de travail ne peut être rompu à cause de ce fait ». Comme nous l'avons vu, cette disposition prouve que l'interruption du travail n'a pas nécessairement pour effet, comme le prétend la jurisprudence, de rompre le contrat. Dans un cas isolé et pour un rapport individuel la loi le décide. C'est un pas légal dans le sens de l'idée que nous avons indiquée sur la nature de l'interruption du travail en général, qui ne constitue pas nécessairement une rupture de contrat. La solution que nous avons donnée pour le cas d'interruption collective et concertée du travail est dans l'esprit de cette loi. L'analogie entre les deux situations peut être faite afin de les faire rentrer ensemble sous le même courant d'idées que manifeste l'esprit de la loi du 18 juillet 1901 ; cette analogie n'a rien d'anormal, car, pour ce qui est de l'interruption collective du contrat de travail, elle conduit à une solution, que présume aussi la loi de 1892 sur la conciliation et l'arbitrage, dont nous avons déjà parlé ci-dessus.

CHAPITRE III

Récapitulation

De l'analyse juridique à laquelle nous avons soumis le droit de grève il est résulté que la grève est pour employer une formule déjà citée, « l'exercice d'une des clauses du contrat de travail et non pas la rupture de ce contrat suivie de la conclusion d'un contrat nouveau ». L'observation des faits économiques contemporains nous montre que cette conception est seule conforme aux nécessités de la vie économique.

De l'analyse historique que nous avons faite de la législation ouvrière il est résulté que cette conception de la nature du droit de grève est conforme à l'esprit général et dominant de la législation du travail. Les principales manifestations de cette législation : droit de coalition, droit d'association professionnelle, contrat collectif de travail et droit pour les syndicats d'ester en justice pour les intérêts collectifs des syndiqués, régime dualiste du contrat individuel de travail, constituent autant d'institutions juridiques, que caractérisent deux grandes tendan-

ces : 1° la tendance à la reconnaissance de plus en plus nette et catégorique des droits de la collectivité ouvrière ou patronale et à la substitution de ce régime collectif au régime individuel du travail actuellement encore dominant et 2° une réaction dans le sens solidariste contre l'individualisme outrancier des lois de l'époque révolutionnaire et des lois postérieures. Il y a là autant de caractères généraux, qui sont manifestement aussi ceux qui se dégagent de notre solution de la suspension du contrat par la grève. Et, non seulement notre solution est en conformité avec l'esprit général qui anime cette série de conquêtes légales, mais encore elle accentue et rend plus efficace le bénéfice de ces mêmes conquêtes légales.

Ainsi, rappelons que le droit de grève se trouve singulièrement fortifié par la persistance des rapports juridiques entre patrons et ouvriers. En effet, la continuation de ces rapports maintient mieux la cohésion entre les grévistes, ceux-ci ne sont pas réduits à cet état de pulvérisation auquel les conduirait l'anéantissement de toute relation avec les patrons. Car le maintien de ces rapports juridiques a sa répercussion sur les relations des ouvriers entre eux-mêmes : c'est l'uniformité des conditions du travail à l'usine, que les contrats établissent et qui est maintenue quand ces contrats subsistent encore. Cette uniformité des conditions unit les ouvriers, les rend conscients de leur but et ainsi les grévistes peuvent mieux soutenir la grève.

Au point de vue de la loi syndicale et du contrat de travail, notre solution en rend de même le bénéfice

plus efficace. En effet, d'un côté, si la grève rompt toutes les relations existant entre les employeurs et les employés, les représentants des syndicats et des groupements de fait ouvriers, appelés à négocier le contrat de travail, trouveraient en face d'eux une table rase et ne pourraient pas se considérer comme les *negotiorum gestores* d'ouvriers ou d'employés encore unis au patron par un contrat existant. C'est ce qui n'arrive pas avec la persistance desdites relations. D'un autre côté, il est évident, que ce *statu quo ante* constitue un résultat acquis, auquel on est lié, qu'on prendra comme base des délibérations futures et qui servira aussi à limiter les prétentions exagérées des grévistes. Ce n'est pas une table rase, ce n'est pas un néant où viendraient se mêler et s'entre-choquer toutes les prétentions sans aucun frein et sans aucune base qui puisse calmer l'énervement momentané des demandes irréfléchies, tout au moins exagérées, qui puisse constituer un cran d'arrêt et indiquer la ligne de démarcation entre les prétentions auxquelles on peut raisonnablement espérer, vu les conditions de travail déjà existantes, et celles que ferait naître un espoir prématuré.

En un mot, notre solution constitue une des manifestations multiples du régime collectif du travail, qui tend de plus en plus à supplanter le régime individuel : l'analyse juridique que nous avons faite l'impose, l'évolution historique de la législation ouvrière la confirme.

CHAPITRE IV

Conséquences pratiques de la doctrine de la suspension du contrat par le fait de la grève

Sur les conséquences pratiques de notre solution, nous n'aurons pas à insister longuement, car cette théorie étant l'antipode de la théorie jurisprudentielle ses conséquences sont la plupart du temps le contre-pied des conséquences de la thèse de la rupture.

Et d'abord procédons par une observation. Nous écarterons de la suite de nos explications les cas où la grève présenterait, d'une façon générale ou à l'égard de certains grévistes seulement, les caractères d'un cas fortuit ou d'une force majeure. Cette hypothèse est exclusive de tous dommages-intérêts de quelque manière qu'on envisage l'influence de la grève sur le contrat de travail. Pas de faute, pas de responsabilité. A ce sujet nous renvoyons tout simplement à ce que nous avons dit dans la première partie de notre étude.

Nous pouvons grouper ces conséquences sous trois chapitres différents :

§ 1. — *Dommages-intérêts dus pour faits de grève*

La suspension du contrat de travail par une grève peut-elle dans un cas quelconque servir de base à des dommages-intérêts ?

Pour examiner cette question nous procéderons par une distinction entre le cas où il existe un délai congé à observer avant la cessation effective du travail et celui où il n'en existe aucun. Nous dégagerons d'abord tout ce qui a trait à la stipulation d'un délai-congé, afin de rendre plus clairs et plus simples les développements ultérieurs.

1° Un délai de préavis existe. Dans ce cas il y a une limitation conventionnelle du droit de grève. Ce droit est limité dans son exercice par une condition de forme, qui oblige les parties à s'y conformer. Nous avons vu que la loi de 1864 a prévu formellement dans ses travaux préparatoires la possibilité de pareilles restrictions conventionnelles. La grève dans cette hypothèse ne peut pas être brusque. Le refus brusque, sans préavis du travail, dans cette hypothèse, qu'il s'agisse de patrons ou d'ouvriers est aux risques et périls de ceux qui s'y sont volontairement et librement décidés. Ce refus les expose à des dommages-intérêts conformément au droit commun de l'article 1146 du Code civil, parce qu'il a lieu en violation d'engagements par eux contractés.

Indifféremment quant à la forme dans laquelle ce délai a pu être stipulé, que ce fût un délai individuel à chaque gréviste ou collectif à donner par la masse ouvrière, l'indemnité dérivant de son inob-

servation est due par le patron si c'est lui qui a brusquement fermé l'usine, ou par l'ouvrier, si, au contraire, la cessation brusque est le fait de celui-ci. Cette indemnité pourra être poursuivie contre chaque gréviste en particulier ou contre le syndicat promoteur de la grève selon les cas, selon les stipulations du contrat de travail ou les usages qui auront existé pour le cas de grève. Et si nous nous demandons, comment pourra se faire l'appréciation de cette indemnité, nous croyons pouvoir répondre qu'il faudra se servir des mêmes bases d'appréciation qu'au cas de rupture brusque individuelle du contrat de travail. Quoique dans notre hypothèse il n'y a que suspension de contrat, cette analogie peut cependant avoir lieu eu égard au but en vue duquel le préavis a été stipulé. Le délai-congé est appelé à éviter certains inconvénients d'une cessation brusque du travail, et ces inconvénients se retrouvent avec plus ou moins d'intensité selon qu'il s'agit d'une résiliation du contrat de travail (art. 1780) ou d'une simple suspension par l'effet d'une action collective. Sans qu'il y ait identité, il y a analogie de but : cela permet d'appliquer aux deux hypothèses les mêmes règles d'appréciation en ce qui concerne les dommages-intérêts dus pour interruption brusque du travail.

2° Il n'existe pas de délai de préavis ou mieux supposons que cette question ne se pose pas, soit parce qu'aucun délai obligatoire n'existe pas, soit parce qu'il a été observé.

Les questions qui se posent dans ce cas sont au nombre de deux : a) si la suspension du contrat

peut donner lieu à des dommages-intérêts ; b) le rapport qui existe entre cette suspension et la conclusion d'un nouveau contrat, si cela a lieu.

a) Sur la question des dommages-intérêts d'abord. Deux hypothèses peuvent se présenter selon l'usage qu'on a fait du droit de grève. Nous avons déjà vu que la grève n'a pas son but en elle-même, que c'est un droit auquel la loi a assigné une limite indiquée par son but même. Le sort de la suspension du contrat de travail dépendra de l'usage qu'on aura fait de la grève.

Supposons qu'on a fait de la grève un usage conformément au but que lui a assigné la loi. Dans ce cas rien de plus simple. La suspension du contrat de travail est licite, car cette suspension se confond avec l'exercice du droit de grève conformément aux conditions de la loi. Nos conclusions sur ce point sont tout à fait contraires à celles qui découlent de la théorie de la rupture : il n'y a lieu à aucuns dommages-intérêts. Dans la théorie de la jurisprudence tout se basait sur une analogie entre la rupture individuelle et la rupture collective par la grève. Ici rien de pareil. C'est tout le contraire. L'article 1780 du Code civil est hors de cause. L'article 1382 du Code civil de même, parce que la suspension dont il s'agit constitue l'exercice d'un droit et jamais l'exercice d'un droit dans les limites que la loi lui a assignées ne peut être imputable à faute à son titulaire et par conséquent donner lieu à des dommages-intérêts.

Nous devons décider la même chose même pour les cas, où exceptionnellement la grève peut être

considérée, par une interprétation de la volonté des parties, comme une résiliation des contrats de travail. Reprenons, en effet, ces cas exceptionnels et passons-les rapidement en revue.

La rupture peut résulter soit tacitement des circonstances de fait qui accompagnent la déclaration de la grève, soit expressément d'une manifestation formelle de volonté de la part des grévistes, quand ceux-ci veulent considérer la déclaration de la grève comme une cessation des relations juridiques qui les lient au patron. Dans ce cas, il n'y a pas de doute : la grève constitue la rupture des contrats de travail. Mais cette rupture ne peut donner lieu à aucuns dommages-intérêts, vu que la grève a été employée dans un but légal et que l'exercice d'un droit ne peut jamais donner lieu à la réparation du préjudice qu'il aura pu causer. L'article 1780 du Code civil est inapplicable, car nous avons écarté l'argument d'analogie dont se sert la jurisprudence.

Si la rupture a été prévue dans le contrat de travail, qu'arrive-t-il ? Si elle l'a été sous la forme d'une condition résolutoire, il n'y a pas de dommages-intérêts, car elle constitue l'accomplissement d'une condition que les parties ont prévue et réglementée hors de la conclusion du contrat. Si les parties ont stipulé dans leur contrat la rupture sous la forme d'une obligation de faire, c'est-à-dire que la partie qui se mettrait en grève s'engage à résilier préalablement le contrat en observant un certain délai, la grève exercée sans qu'il y ait eu de résiliation préalable ne donne pas non plus lieu à la réparation d'aucun préjudice pour les mêmes motifs ci-dessus

exposés. Ce qui pourrait donner lieu à des dommages-intérêts, ce serait l'inexécution de cette obligation de faire selon l'article 1142 du Code civil et non pas l'exercice de la grève qui est licite.

Ainsi, toutes les fois qu'il a été fait un usage licite de la grève il n'y a pas lieu de penser à la réparation d'aucun préjudice. Et cela nous amène à examiner la seconde hypothèse, celle où la grève a été déclarée dans un but autre que celui que la loi autorise, quand on a fait, pour employer l'expression chère à la jurisprudence, un usage abusif et préjudiciable du droit de grève. L'usage de la grève est abusif et donne lieu à la réparation du dommage, quand il en est résulté un, toutes les fois qu'on a cessé le travail dans un but différent de celui que la loi a reconnu ; ainsi, serait abusive et par conséquent illicite la grève déclarée pour obtenir la réintégration d'ouvriers convaincus de vol (exemple cité par M. Jocelyn Ferrand, précité, p. 330). Mais dans ce cas nous sommes en dehors de l'hypothèse de notre sujet, car la grève étant illicite au point de vue civil, les grévistes agissent en dehors du droit, ils font un acte qui tombe sous le coup du droit commun, de l'article 1382 du Code civil. La suspension du contrat de travail devient elle-même illicite et conformément à l'article 1382 du Code civil donne lieu à la réparation du dommage qu'elle a pu causer. C'est là la seule solution que comporte l'état de la législation actuelle et comme nous le dit aussi M. Jay, cette solution ne pourrait pas être écartée par la formule proposée au conseil supérieur du travail (séance précitée, portant que la grève étant une suspension de

travail le délai de prévenance n'est pas obligatoire, car si l'ouvrier ne peut être condamné pour rupture, il pourra l'être pour inexécution du contrat quand cette inexécution est illicite. On éviterait toute condamnation en déclarant « que la grève doit être mise en dehors du droit commun, que ni les règles relatives à l'inexécution, ni les règles relatives à la rupture ne lui sont applicables. » (1). C'est ce que pour rait très bien faire le législateur, mais sur le terrain du droit actuel cela n'est pas possible. Et cette solution est la même qu'il s'agisse du cas général où la grève ne fait que suspendre le contrat de travail, ou qu'il s'agisse d'un des cas exceptionnels dans lesquels par une interprétation de volonté la grève constitue la rupture dudit contrat.

Il nous reste à examiner une dernière question relative à ce sujet. Comment se fera l'appréciation du caractère abusif ou licite d'une grève, comment se fera l'appréciation du dommage qu'une grève illicite a pu causer ? L'appréciation du caractère illicite d'une grève est une question de fait à examiner par les juges. Cela devra être fait en considérant la grève comme un tout, eu égard à son but et non pas comme procède la jurisprudence dans sa théorie de la rupture. Celle-ci procède par une analyse individuelle : de cette façon la grève peut donner lieu à une condamnation envers certains grévistes, parce que vis-à-vis d'eux elle est considérée comme un

1. V. Jay. Cons. sup. trav., séance du 30 juin 1905, précitée, p. 92.

acte illicite, tandis qu'à l'égard d'autres grévistes elle ne donne lieu à aucune condamnation, car pour ceux-ci elle est considérée comme licite. Dans notre théorie il n'y a pas lieu de faire une telle distinction, le but d'une grève est unitaire et il est le même pour l'ensemble des grévistes : c'est ce but qui la fait rentrer ou sortir de la légalité. Alors si une condamnation doit intervenir — condamnation individuelle, car devant les tribunaux la question se pose sous la forme individuelle — cela ne peut être fait que, eu égard au but de la grève considérée comme acte collectif. Et cette appréciation devra se faire largement eu égard aux buts successifs que l'évolution économique attribue à la grève. Dans la thèse jurisprudentielle cette appréciation devait se faire d'après la situation personnelle et morale de chaque ouvrier, dans la thèse de la suspension d'après la situation d'ensemble de la profession, d'après les idées dominantes à un moment donné de l'évolution économique, qui ont cours dans le monde ouvrier.

Contre qui les dommages-intérêts pourraient-ils être poursuivis ? Certes, contre le syndicat ou le groupement qui a déclaré une grève illicite, car la grève, acte collectif a causé un préjudice dont l'intégralité est imputable à tous les grévistes et non pas à un seul en particulier. La question se pose pourtant le plus souvent individuellement devant les tribunaux ; mais, il est évident que le gréviste actionné à le droit de faire diminuer la condamnation à son encontre de toute la part de responsabilité qui incombe à ses camarades de lutte : lui seul ne peut être rendu responsable de tout le dommage causé.

b) Sur le rapport qui existe entre la suspension du contrat et la conclusion d'un nouveau contrat. La grève pourra entraîner, comme conséquence médiate, l'extinction du pacte primitif, dans le cas où les parties, vu le but qu'elles ont poursuivi, sont arrivées à remplacer le pacte primitif par de nouveaux contrats individuels ou par un contrat collectif, ou même si, en résiliant le contrat primitif, elles n'ont rien mis à sa place. Seulement, l'extinction du contrat primitif n'est pas l'effet juridique de la grève elle-même, sauf dans les cas exceptionnels que nous avons cités. Elle est le résultat d'un événement postérieur, la grève en est l'occasion mais non pas la cause juridique.

Cet événement postérieur réside dans la volonté unilatérale de l'une des parties ou dans leur accord réciproque, mais c'est toujours une question de volonté. Il peut se manifester de deux façons : 1° Sous la forme d'un congé en règle donné par l'une des parties à l'autre conformément à l'article 1780 du Code civil qui résilie tout simplement le contrat ancien ; 2° sous la forme d'une novation intervenue entre les mêmes parties, qui crée de nouveaux contrats, souvent un contrat collectif, qu'elle met à la place des anciens. Dans ce cas il est clair que ce n'est pas la grève qui est la cause directe de l'extinction du contrat ancien. Celle-ci a pu être victorieuse ; par cette victoire elle a préparé de nouvelles conditions susceptibles de remplacer ou de modifier les anciennes : voilà la part que la grève a dans la préparation du nouveau contrat. C'est pour ainsi dire l'accord, le consentement sur ces nouvelles condi-

tions du travail qui est obtenu par la grève. Mais une fois obtenues par une grève victorieuse, leur incorporation dans un nouveau contrat est l'effet d'une volonté ultérieure des parties. Et cette volonté, tout en constituant une novation, aboutit à la formation de contrats soit individuels, soit collectifs. Si, au contraire, une novation de cette sorte n'a pas eu lieu, les parties restent dans les liens de leurs anciens contrats, dont l'exécution, suspendue un moment par la grève, recommence avec tous les effets que ces contrats peuvent produire.

§ 2. — *Droits des parties à l'issue de la grève.*

Si une novation est intervenue, les parties, patrons ou ouvriers, auront les droits que leur confère le nouveau contrat.

Si aucune novation n'est intervenue, ce sont les anciens contrats qui reprennent leur exécution. On rentre alors dans l'état normal des relations entre patrons et ouvriers, relations de paix régies en tout par l'article 1780 du Code civil. Le patron alors est lié par ces anciens contrats, il n'est pas libre de renvoyer ses anciens ouvriers ou d'en embaucher de nouveaux à son gré. Cette liberté absolue n'existe pas pour lui. Il doit, au contraire, se conformer en tout aux exigences de l'article 1780 du Code civil s'il veut renvoyer une partie de ses ouvriers après la grève, à moins que ceux-ci n'aient eu l'imprudence d'agir comme s'ils se tenaient déjà pour déliés de tout engagement contractuel, ou à moins qu'on ne soit dans un cas exceptionnel où la grève puisse être interprétée comme une rupture de contrat.

Dans l'hypothèse dont nous parlons l'article 1780 du Code civil devient applicable dans toute son étendue : congé de la part du patron, avec préavis, s'il en existe un, appréciation par le juge des motifs du renvoi, allocation de dommages-intérêts si ces motifs donnent à la résiliation unilatérale le caractère d'un renvoi abusif, toutes conséquences de l'application de l'article 1780 du Code civil, dont les ouvriers peuvent exciper. A ce propos nous signalons une question (1) très intéressante qui peut se poser, c'est celle de savoir si la grève peut constituer pour le patron un juste motif de renvoi, si celui-ci peut puiser dans les faits de grève certains motifs qui justifient le renvoi et ne l'exposent pas à des dommages et intérêts. Nous signalons seulement cette question sans l'étudier, car elle sort du cadre de notre étude.

§ 3. — *Conséquences de la suspension du contrat de travail au point de vue du calcul du salaire de base, en cas de rente due à l'ouvrier victime d'un accident du travail.*

Nous avons vu dans la première partie de notre étude la jurisprudence employer successivement deux moyens pour trancher la question de l'influence des journées de grève sur le calcul du salaire de base : 1° La distinction entre la grève volontaire et la grève force majeure ; 2° la théorie de la rupture du contrat de travail.

1. V. note sous Cass., req., 18 mars 1902. S. 1902. 1. 465.

Que faut-il penser de ces deux moyens ? En ce qui concerne le premier, nous avons vu que toutes les fois que la grève avait été volontaire, il fallait retrancher du salaire annuel le montant des journées de grève. Or, cette solution est regrettable à tous les points de vue. Ainsi, il est de principe constant que chacun ne doit souffrir que des conséquences de ces actes fautifs. Or, « la grève est un droit pour l'ouvrier, elle peut avoir été justifiée par ses motifs et conduite d'une manière irréprochable. Pourquoi ramener à un chiffre bas la rente servie à l'ouvrier parce que l'accident est survenu moins d'un an après la grève ? » (Planiol, note précitée). C'est contraire à la justice et à la vérité juridique : la grève n'est pas nécessairement une faute.

Ensuite, cette distinction impose aux juges un examen des faits, une enquête très délicate sur les circonstances de la grève et sur l'attitude prise par l'ouvrier victime de l'accident au regard des grévistes. Cet examen pourrait très souvent entraîner à des solutions arbitraires. La caractérisation juridique de la grève ne pourrait se déduire que des circonstances au milieu desquelles elle s'est produite, circonstances de nature à lui faire revêtir les aspects les plus dissemblables au point de vue spécial de la fixation du salaire de base, à cause de la difficulté de leur appréciation. A part cette difficulté d'appréciation, la distinction ne peut pas tenir debout. « Au fond, dit M. Pic (1), l'ouvrier qui se met en grève n'agit jamais volontairement,

1. *Rev. trim. dr. civ.* (article précité), janv. 1905, p. 62.

au sens psychologique du mot, comme l'ouvrier qui, isolément, pour satisfaire un caprice, s'avise de chômer un ou plusieurs jours sans motif plausible. En se solidarissant avec ses camarades, bien qu'il n'y soit contraint ni par la fermeture de l'établissement ni par la violence, ni par une mise à l'index comminatoire, le gréviste obéit à sa conscience, à un sentiment impérieux de solidarité ouvrière, et l'on peut dire de lui en modifiant l'adage traditionnel : *voluit, sed coactus*. Il a fait grève volontairement en apparence, mais en réalité sous l'empire d'un sentiment qui affectait à son égard le caractère d'une contrainte morale. Rien ne justifie donc la distinction proposée... »

Les tribunaux eux-mêmes ont vu les inconvénients de cette distinction, qui, de plus, n'est pas conforme aux intentions du législateur de 1898, comme nous le montrerons bientôt. Et alors, la Cour de cassation a cru faire intervenir dans la question la théorie de la rupture ; par une interprétation stricte l'article 10 § 2 de la loi de 1898 devient applicable et la solution est favorable à l'ouvrier. A suivre cette idée que le seul moyen de donner une solution favorable à la classe ouvrière soit celui adopté par la Cour suprême dans son arrêt du 4 mai 1904, la théorie de la suspension du contrat de travail par la grève irait à l'encontre des intérêts de la classe ouvrière, car, l'ouvrier étant considéré comme n'ayant jamais quitté son patron, le paragraphe 1^{er} de l'article 10 serait applicable : notre doctrine obligerait alors le juge à déduire du salaire annuel les journées de grève pour le calcul

de la rente due en cas d'accident. Mais nous avons vu, d'abord, que les prémisses de la théorie de la rupture sont discutables, ensuite, que la question du calcul du salaire de base n'est pas nécessairement liée à la rupture ou à la suspension du contrat par la grève. Les travaux préparatoires de la loi de 1898 en font preuve et l'étude des mêmes travaux préparatoires nous fournit la solution du problème.

Rappelons d'abord, comme nous l'avons déjà indiqué, que l'hypothèse du chômage collectif rentre dans les prévisions de l'article 10 § 1^{er}, car rien ne permet de supposer que le législateur de 1898 ait voulu considérer le gréviste qui réintègre l'usine à l'issue de la grève comme un nouvel embauché. Voyons ce que nous disent maintenant les travaux préparatoires. A propos de notre question M. Thévenet le rapporteur de la loi au Sénat disait : « ... le travail aura été interrompu par une *cause accidentelle*... Les causes accidentelles n'empêcheront pas la fixation du salaire à l'année. On appréciera, voilà tout... Et on remplacera le salaire qui a manqué pendant la durée de l'interruption de travail par une appréciation qui aura pour base le salaire gagné pendant le reste de l'année... (1) » Aucune allusion, il est vrai, n'a été faite à la grève, mais ces phrases justifient la solution que nous défendons.

Par ces causes accidentelles le législateur de 1898 a manifestement compris *les événements exceptionnels et imprévus*, desquels serait résulté pour l'ou-

1. Sénat, 18 mars 1898, p. 327.

vrier dans l'année qui a précédé l'accident une interruption plus ou moins longue de travail et conséquemment une réduction de salaire. C'est de ces événements exceptionnels et imprévus que le législateur a voulu que l'ouvrier ne souffrit pas. Cette interprétation paraît la plus conforme à l'équité en même temps. En effet, le législateur a voulu fixer une rente à l'ouvrier atteint d'une incapacité de travailler de façon à compléter ou à remplacer dans une certaine mesure le salaire qu'il gagnait normalement dans l'année. C'est le salaire normal de l'ouvrier que le législateur a pris en considération. Or, que signifie ce salaire normal ? Il n'y a pas d'ouvrier qui travaille continuellement les trois cent soixante-cinq jours de l'année. Les dimanches, les jours fériés, les indispositions passagères, enfin autant de petites interruptions inévitables, qui se produisent à peu près périodiquement tous les ans, apportent au salaire des réductions normales et prévues, ou mieux elles ne diminuent pas réellement le salaire annuel, aucune année n'en étant exempte. (Aix, 3 août 1900. D. 1901. 2. 180.) C'est là la rémunération habituelle, normale de l'ouvrier, qui doit servir pour le calcul de la rente.

Mais des influences perturbatrices ont pu se produire, des événements anormaux, exceptionnels et imprévus ont pu avoir lieu. Ces événements anormaux ont pu, par l'interruption de travail qu'ils ont causée, amener une diminution sensible du salaire habituel, normal de l'année. Tel est le cas d'une grève qui a pu durer plus ou moins longtemps : le salaire normal du gréviste s'est trouvé sensiblement

diminué. Il y a là un événement anormal et imprévu, quoique volontaire : il entre dans les prévisions de la loi de 1898 (art. 10 § 1^{er}). Il serait alors contraire aux intentions du législateur de calculer la rente d'après le salaire habituel ainsi diminué. Pour rétablir le salaire normal le juge devra combler les lacunes dont il a pu se trouver affecté par suite de l'interruption anormale et imprévue du travail. De cette façon, et pour conclure, pour savoir si l'interruption du travail a pu diminuer le salaire de base, il ne faut pas chercher si elle a été volontaire ou involontaire de la part de l'ouvrier ; il faut rechercher simplement si elle a été normale, ordinaire, ou anormale, extraordinaire ; habituelle ou accidentelle, comme disait le rapporteur de la loi au Sénat. Et alors, il est certain que la grève est un de ces événements extraordinaires et anormaux, dont parlent les travaux préparatoires. °

Nous trouvons cette opinion ébauchée dans les considérants d'un jugement du tribunal civil de Chalon-sur-Saône (28 mars 1900, D. 1901. 2. 250.) où il est dit : « Attendu que, si en droit strict la grève est une suspension volontaire du travail, elle est incontestablement en fait une cause de chômage anormale, exceptionnelle, et ne peut être assimilée à une absence du chantier imputable au seul caprice de l'ouvrier ; qu'elle doit donc, tout au moins dans une certaine mesure, être considérée comme une cause fortuite et accidentelle ; ... qu'il importe d'ailleurs d'observer que le rapporteur de la loi au Sénat, en déclarant, dans la séance du 18 mars 1898 qu'il convenait d'apprécier le gain annuel dans sonensem-

ble et non point en le morcelant, semble avoir indiqué qu'il convenait, pour dégager la rémunération annuelle, de faire abstraction de toute influence perturbatrice, et que cette règle serait assurément méconnue si le juge négligeait de tenir compte de la durée plus ou moins longue d'une cessation concertée de travail... » A côté de ce jugement, qui mélange notre solution avec la distinction que nous avons repoussée, nous trouvons un arrêt de la Cour d'Aix (1) qui approuve sans réserve la solution proposée. « Attendu, dit-il, qu'il n'y a pas lieu d'ajouter le prix des journées manquées aux salaires effectivement touchés, lorsqu'il s'agit de journées de chômage isolées, résultant soit de causes normales et prévues, telles que le froid et les intempéries, qui interrompent pour quelques jours les travaux, soit des indispositions de peu de durée, inhérentes à l'état de santé habituel de chaque ouvrier... ; attendu qu'il en serait autrement si les causes de chômage avaient été imprévues et de beaucoup plus grande importance, telles qu'une grève, une maladie grave et prolongée de l'ouvrier... »

Il nous reste à examiner une dernière question. Quelles règles devra-t-on suivre pour reconstituer le salaire annuel diminué par les journées de grève ? On peut hésiter sur la réponse, parce que les travaux préparatoires de la loi de 1898 sont contradictoires. Le rapporteur de la loi au Sénat a fait deux déclarations en sens inverses l'une à la séance du 4 mars 1898, l'autre à la séance du 18 mars. Dans la pre-

1. Aix, 3 août 1900. D. 1901.2. 180.

mière déclaration, le rapporteur, en réponse à M. Félix Martin, disait que l'alinéa 2 de l'article 10 était applicable, c'est-à-dire que le salaire de l'ouvrier devait être complété d'après celui qu'avaient gagné pendant son chômage les ouvriers de même catégorie que lui. A la séance du 18 mars il répondait au même en disant : « On remplacera le salaire qui a manqué pendant la durée de l'interruption de travail par une appréciation qui aura pour base le salaire gagné pendant le reste de l'année. Rien n'est plus clair. » Les tribunaux ont donné des solutions différentes, ils ont appliqué tantôt par analogie le paragraphe 2 de l'article 10, et la plupart des décisions est en ce sens, tantôt il ont tenu compte à l'ouvrier de ce qu'il aurait gagné d'après son propre salaire (Trib. civ. Lyon, 30 nov. 1900. D. 1901. 2. 180). Nous croyons qu'on devrait s'en tenir mieux à cette dernière solution, parce que, d'abord, nous trouvons un appui, quoique pas décisif, dans la dernière déclaration du rapporteur au Sénat ; ensuite, parce que notre hypothèse d'un chômage collectif entre dans le paragraphe 1^{er} de l'article 10 et non pas dans le paragraphe 2, qui prévoit une hypothèse différente de celle du 1^{er} : les solutions aussi doivent être différentes. D'ailleurs les deux systèmes doivent aboutir dans la pratique presque à des résultats équivalents, car les ouvriers d'une même catégorie touchent des salaires égaux ou à peu près égaux.

En résumé sur cette troisième conséquence, les journées de grève doivent être comptées dans le calcul du salaire de base (art. 10, § 1^{er}, loi du 9 avril 1898) ; les travaux préparatoires de 1898 sont en ce

sens. La solution de cette question est ainsi indépendante de la rupture ou de la suspension du contrat de travail par la grève : notre théorie de la suspension est tout aussi favorable à la classe ouvrière en ce qui concerne cette troisième conséquence, qu'en ce qui concerne les précédentes conséquences que nous avons déjà étudiées (1).

1. Pour l'étude de cette dernière conséquence voyez à côté des discussions de la loi au Sénat : Bellom. *op. cit.*, — Sachet, *op. cit.* — Pic. *Traité* n° 1100 et *Rev. trim. dr. civ.*, 1905 p. 61-63., Cabouat, précité, p. 489-514. — Planiol, note sous D. 1904. 1. 289. — Hamelet. Thèse précitée, p. 427 et suiv.

CONCLUSION

Nous avons exposé deux théories qui se dressent l'une en face de l'autre, qui sont l'opposé l'une de l'autre : la théorie jurisprudentielle de la rupture et la théorie de la suspension du contrat de travail par l'effet d'une grève ouvrière. Tandis que la première domine dans les prétoires, c'est la seconde qui l'emporte dans la doctrine et qui commence aussi à se faire jour timidement devant certaines juridictions inférieures. A laquelle de ces deux théories l'avenir est-il réservé ? Tout porte à croire que c'est à la seconde, à celle que nous avons adoptée, et il n'est que juste qu'il en soit ainsi, parce que, comme nous l'avons montré, elle est l'expression juridique des rapports économiques existant entre employeurs et employés tels qu'ils résultent de l'évolution économique et que l'observation nous a révélés.

Notre manière d'envisager la grève dans ses rapports avec le contrat de travail, le pivot de toute la vie du travailleur sous le régime de la grande industrie, trouve sa justification dans l'évolution normale de la vie économique, dont elle est un aspect particulier, elle trouve sa justification dans les nécessités pratiques nées de cette évolution, nécessités qu'elle satisfait.

Et, malgré les tendances contraires, cette solution finira par triompher devant les tribunaux, comme elle l'a déjà fait dans la doctrine, car on ne lutte jamais longtemps contre la force des choses et le succès qu'on remporte sur elle ne peut être qu'éphémère. Cette force des choses impose notre solution. Témoins en sont les juridictions qui adoptent déjà la théorie de la suspension : justices de paix et surtout conseils de prud'hommes. Ces dernières sont les juridictions qui se trouvent par leur composition mieux à même d'observer et de suivre le progrès des idées dans la classe des travailleurs et qui sont en même temps le moins imbuës de préjugés, à moins que l'esprit de classe n'y trouve asile. Mais, une fois les faits constatés c'est là la solution qui s'en dégage. Et à son tour notre solution a sa répercussion sur les faits qui l'imposent et les renforce. Pour juger de cette influence réciproque montrons les utilités que présente notre solution.

Parmi ses effets, il y en a d'immédiats et d'autres plus lointains et avec une sphère d'activité plus large si on s'inspire du point de vue social.

Effet immédiat ? Notre solution conserve aux ouvriers une garantie essentielle, que la théorie adverse leur ferait perdre. La naturelle et constante préoccupation des ouvriers est d'éviter les renvois pour faits de grève. Ils se considèrent comme toujours liés juridiquement à leur patron, ils insistent toujours pour reprendre tous ensemble le travail qu'ensemble ils ont suspendu. « Et si des patrons, dit M. Jaurès, prétendent renvoyer des ouvriers coupables seulement d'avoir fait grève, c'est-à-dire

d'avoir exercé un droit que la loi leur reconnaît, cette vindicte patronale apparaît à la conscience publique comme un abus de pouvoir, comme une énormité (1). »

Effets lointains ? Ce serait donner à la grève le caractère, d'une rupture sociale définitive, que de l'envisager comme une rupture de toutes relations juridiques avec le patron. Ce serait réduire les ouvriers dès le commencement de la grève à une sorte de nudité juridique, ce serait exciter la lutte des classes au lieu de la calmer. Dans la crainte de voir toutes leurs relations juridiques avec le patron anéanties, les ouvriers renonceraient peut-être à poursuivre des prétentions justes, équitables : ils se résigneraient peut-être à subir des conditions de travail peut-être iniques. « Ou la soumission passive ou une sorte d'éviction juridique : voilà l'alternative, dit M. Jaurès, à laquelle le système des juges réduit l'ouvrier. A coup sûr, ce n'est point là le sens que la conscience commune donne à la grève (1). » Et à supposer que cette perte de tout contact légal avec l'entreprise se produise, à quoi peut conduire cette *tabula rasa*, ce néant des relations juridiques, sinon à un labyrinthe de prétentions irréfléchies de la part des grévistes, à une opposition persévérante et forte de la part des employeurs. Tandis que si la grève n'est qu'une interruption de travail, si elle n'est pas l'anéantissement de tous les rapports de droit existant entre les patrons et les ouvriers, ceux-ci ont une

1. *Humanité*, 13 mai 1904 (Réaction sociale et magistrature).

2. *Eod. loco*.

base acquise, qu'ils prennent comme fondement de leurs revendications futures. Et cette base modère leurs prétentions : partant de ce qui existe, ils jugent mieux de ce qu'ils peuvent obtenir. L'entente est plus facile, la rupture sociale ne se produisant pas ou bien étant moins aiguë.

Par ce côté notre solution est une de celles qui contribuent à la bonne harmonie des deux grands facteurs de la production, le capital et le travail. En face de la concentration capitaliste, croissante et parfois agressive, d'un côté, en face du développement parallèle de l'action collective ouvrière sous ses différentes formes, centre de résistance et parfois d'attaque, l'Etat, par l'organe de la législation ouvrière reconnaît des institutions juridiques protégeant des intérêts économiques divers, contraires, mais, au fond, il le fait dans une pensée de pacification et d'harmonie des forces rivales. C'est à cette harmonie que contribue notre solution.

Enfin, ce qui est plus important encore, la thèse jurisprudentielle tend à affaiblir l'action solidaire et collective des classes ouvrières. « Si les ouvriers, dit encore M. Jaurès, délibèrent en commun et manifestent en commun, s'il peuvent contrôler pacifiquement et sans violences les rentrées au travail, c'est parce qu'ils ont un commun intérêt dans l'évolution du conflit ; c'est parce que, liés par le contrat de travail à la même entreprise, ils ont tous un égal titre à intervenir pour la juste application ou pour l'amélioration de ce contrat (1). » Avec le système

1. *Humanité. Eod. loc.*

de la Cour de cassation tout cela disparaît, car les grévistes ne sont plus rattachés par aucun lien de droit à l'entreprise, par aucun rapport précis, par aucune communauté de droit et d'intérêt. Le système de la jurisprudence pulvérise le bloc ouvrier « il fait de la grève qui est l'affirmation d'une volonté commune, l'anéantissement de tout droit collectif, il va contre l'effort d'organisation de la classe ouvrière (1). » Notre solution, au contraire, maintient tous ces rapports de droit et de fait entre les ouvriers et entre ceux-ci et l'entreprise, et par cela affirme cet esprit de solidarité, qui empreint de plus en plus la législation ouvrière, qui constitue le souffle de toute la vie économique. Notre solution est un pas de plus dans la voie de cette solidarité, de cette cohésion professionnelle, qui, sous ses différentes formes, ne favorise pas moins le progrès moral et intellectuel, que le progrès matériel de la classe ouvrière. Dans le grand atelier mécanique moderne l'extériorisation, sous ses différentes formes, de la solidarité professionnelle joue un rôle dont on peut apprécier aujourd'hui les admirables résultats dans les milieux industriels qui ont été capables de cohésion organique et stable. Plus cette cohésion est grande, plus la condition du travailleur est élevée. Notre solution, toute de paix sociale, renforce cette cohésion.

Comme nous le voyons donc : les faits économiques imposent notre solution, l'interprétation juridique aussi. Et, s'il est à souhaiter quelque chose,

1. *Humanité. Eod. loc.*

c'est qu'au point de vue législatif on reconnaisse le droit collectif des masses ouvrières sous les différentes formes que l'état actuel des idées impose, et qu'on limite la sphère du droit individuel par rapport au droit collectif. Ce droit collectif n'est que l'expression juridique de cette cohésion professionnelle, qui se manifeste sous tant de formes : contrat collectif de travail, grève, syndicats, etc. La pratique judiciaire et la loi doivent collaborer activement, en se devançant l'une l'autre, au développement d'institutions qui sauvegardent à la fois la paix sociale et les droits sacrés de tant de familles ouvrières.

Vu : le Président de la thèse,

AMBROISE COLIN

Vu ; le Doyen,
Ch. LYON-CAEN

Vu et permis d'imprimer :
Le Vice-Recteur de l'Académie,

LIARD

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	pages 5
-------------------	------------

PREMIÈRE PARTIE

Théorie jurisprudentielle.....	15
CHAPITRE I. — Généralités. Documents de jurisprudence.....	15
CHAPITRE II. — <i>Section I.</i> — Louage à durée déterminée.....	35
<i>Section II.</i> — Louage à durée indéterminée.....	47
CHAPITRE III. — Rupture du contrat par la grève. Arguments.....	57
CHAPITRE IV. — Généralité de la thèse jurisprudentielle. Opinion dissidente.....	67
CHAPITRE V. — Conséquences de l'application du droit commun à la grève.....	73
<i>Section I.</i> — § 1 ^{er} . — Obligation du délai-congé....	75
§ 2. — Autres arguments pour écarter l'obligation du délai-congé.....	107
<i>Section II.</i> — Conséquences de la rupture du contrat de travail par la grève.....	123
§ 1 ^{er} . — Dommages-intérêts.....	123
§ 2. — Nouveau contrat à l'issue de la grève....	144
§ 3. — Répercussion sur le calcul du salaire de base en cas d'accident du travail.....	145

DEUXIÈME PARTIE

Théorie de la suspension du contrat de travail par la grève.....	159
CHAPITRE I. — Généralités. Rôle de la jurisprudence..	159
CHAPITRE II. — Exposé de la théorie de la suspension du contrat de travail par la grève. Critique de la théorie jurisprudentielle.....	167
I. — Point de vue théorique.....	168
<i>Section I.</i> — A. — Louage à durée déterminée....	184
B. — Louage à durée indéterminée.....	184
<i>Section II.</i> — Le droit de grève et l'action en résolution. (art. 1184 C. civ.).....	235
<i>Section III.</i> — L'obligation du délai-congé.....	242
II. — Le développement historique de la législation du travail et le droit de grève.....	255
CHAPITRE III. — Récapitulation.....	304
CHAPITRE IV. — Conséquences pratiques de la doctrine de la suspension du contrat par le fait de la grève.....	307
§ 1 ^{er} . — Dommages-intérêts dus pour faits de grève.....	308
§ 2. — Droits des parties à l'issue de la grève....	316
§ 3. — Conséquences au point de vue du calcul du salaire de base en cas de rente due à l'ouvrier victime d'un accident du travail.....	317
CHAPITRE V. — Conclusion.....	326

